

# AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES DEL HOSPITAL REGIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO, 2022

*por Dadi Leiva Guerra*

---

**Fecha de entrega:** 29-may-2023 11:43a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2104679808

**Nombre del archivo:** INFORME\_TESIS\_-\_LEIVA\_GUERRA\_DADI\_TURNITIN.docx (186.89K)

**Total de palabras:** 13883

**Total de caracteres:** 75871

<sup>6</sup>  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

**BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA**



**AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO  
DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES DEL HOSPITAL REGIONAL  
DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO, 2022**

<sup>6</sup>  
**Tesis para obtener el grado académico de  
MAESTRO EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA**

**Br. Dadi, Leiva Guerra**

**ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-2064-8784>**

**ASESOR**

**Mg. Ydalia Yesenia, Velásquez Casana**

<sup>6</sup>  
**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5391-7811>**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión Pública y Desarrollo Regional y Local**

**TRUJILLO - PERÚ  
2023**



## I. Introducción

En la actualidad, la auditoría de desempeño (AD) está encaminada a la atención de los problemas públicos, a causa de que ello es que esta auditoría ha desarrollado diversas acciones para realizar un examen a los procedimientos con la finalidad de medir eficacia, efectividad y economía Contraloría General de Cuentas (2017). De tal manera el avance de la administración, con respecto a la lucha frente a sucesos de corrupción, la transparencia, el uso de las TICs; para asentar el Sistema Nacional de Control a los requerimientos de la competencia, calidad, eficacia y propiedad que necesita un estado eficaz. Igualmente tiene que ser inspeccionada de manera constante, metodología y adecuada, en todo el transcurso de las fases por los niveles adecuados.

Según Jarquin et al. (2018), señalan que, en los postrimeros seis años, a nivel internacional hemos evolucionado en muchos aspectos y la gestión pública no ha sido exceptuada. Llevar a cabo AD en las entidades públicas, constituye uno de las principales innovaciones en los procedimientos de control a nivel mundial. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) es organización que brinda apoyo financiero y técnico a los 26 países miembros para modernizar sus sistemas de control, del cual el enfoque es unidimensional en relación a la vigilancia de los recursos públicos, dando principal importancia a la rendición de cuentas, cuyos avances de la auditoría de desempeño, se dan en relación, si los gastos públicos que se está realizando en una determinada entidad, respecto al suministro de recursos o servicios públicos son los que realmente necesitan los ciudadanos. Cuya medición de los beneficios de la AD en la gestión pública, consiste en apreciar los mecanismos de fiscalización instalados para las instituciones y los programas auditados, incluido el seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones proporcionadas por la Entidad Fiscalizadora Superior (EFS).

La eficacia en las instituciones gubernamentales, es un perístasis que genera gran interés por parte de la población, y además ha sido esencial en las reformas implantadas por el gobierno con relación a su gestión, y las entidades locales son las que tienen mayor contacto con la ciudadanía y a su vez estas son las encargadas de prestar diversos servicios públicos, con el propósito de compensar las insuficiencias de la población, pero estos servicios deben estar determinado a estándares de calidad. Por ello, la AD se convierte en una herramienta esencial, en razón que es un estudio de la eficiencia, capacidad, del patrimonio y de la calidad en la fabricación

y otorgamiento de los servicios y bienes gubernamentales, con el propósito de lograr obtener efectos positivos en favor de la población (Fontalvo, 2017).

Una auditoría no está encaminada a establecer responsabilidad funcional o de otro índole, como penal o civilmente, en cambio, es una responsabilidad ligada con las instituciones gubernamentales comprometidos en el suministro de los servicios y los bienes, y además trata de generar correlación e distinguir áreas que trabajan de forma deficiente y para luego mejorar su gestión, y al hablar de auditoría de desempeño estaríamos refiriéndonos a la revisión en el cumplimiento de un objetivo universal, regional o sectorial, así como aquellos característicos a la operatividad de las entidades públicas.

Actualmente, la gestión institucional necesita conservar y mejorar su autenticidad ante la ciudadanía. De la misma forma es trascendental que los ciudadanos aprecien que las instituciones gubernamentales, sean administradas con eficacia y eficiencia, y que, cuando se otorgue los bienes o se preste servicios y la orientación del perfeccionamiento de la localidad, también participe el ciudadano u población, y para esto preexisten distintos procesos de intervención que se vienen poniendo en práctica en cada gobierno, no obstante, es insuficiente, puesto que la confianza a los trabajadores en las entidades gubernamentales se han perdido y además se va acrecentando por las debilidades propias del Estado, y es por esa razón que en el proceso de mejora de las instituciones públicas se han hallado incumplimiento de las metas y objetivos institucionales establecidas como entidad (Shack y Arbulú, 2021).

En el Perú, en el año 2014, empiezan a realizar las auditorías de desempeño, pese a ello aún hay un largo camino por recorrer, según el <sup>4</sup> ex contralor de la República Faud Khoury en su declaración en el <sup>4</sup> año 2015, manifestó que la Contraloría General de la República destina el 90% de tiempo para ejecutar las auditorías de cumplimiento, y también, refiere que existen evidencias e investigaciones que indican que las pérdidas que sufre el estado es más por ineficiencias por parte de las autoridades, que por corrupción. Es así, que la presente investigación abordará las dificultades <sup>4</sup> de las AD en el estado peruano, por medio de la observación de las cuatro auditorías ejecutadas por la Contraloría General de la República del Perú: a) Auditoría de la Conservación de Áreas Naturales Protegidas, b) Auditoría al Servicio del Ciudadano Diurno del Programa Nacional CunaMás; c) Auditoría a la Producción, Distribución, Recepción y Promoción del Uso de

Materiales Educativos, y por ultimo d) Auditoría al Servicio de Mantenimiento de Caminos Vecinales.

Conforme con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2003), lo más trascendental en este sistema son los resultados, los objetivos y los estándares de desempeño, es así que para poder estimar el desempeño se han elaborado una gran cantidad de instrumentos metodológicos, pero el uso de estos puede ocasionar confusiones puesto que, los diferentes dramaturgos y especialistas usan distintas metodologías para aludir a procesos análogos. Pero en el ámbito normativo de la evaluación del desempeño se han listado diferentes herramientas tales como: Investigación de control y búsqueda; la estimación de proyectos y programas; las auditoras de desempeño y las auditoras en entidad bancaria.

En el campo de investigación, se han hallado diversas deficiencias en la oficina de admisión y estadística del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, quienes no cumplen de manera íntegra sus funciones como empleado público, sumando a ello que no hay una apropiada inspección, también preexiste una frágil capacidad de mandato, asimismo, el uso de los recursos económicos que el estado le trasfiere es ineficaz, lo que afecta de forma directa a la gestión institucional, todo estos problemas que se suscitan en el referido nosocomio dan lugar a una insatisfacción de los pacientes con los servicios brindados; lo que implica a que los trabajadores administrativos no estén en la cualidad de llevar a cabo las funciones y tener un rendimiento eficaz, lo que conlleva a que no cumplan con los objetivos y metas institucionales instauradas por la instituciones; De forma simultánea, se debe de poner mayor énfasis en las procedimientos administrativos, decretos, reglamentos, leyes y otras documentaciones relacionadas a la mandato, cuyo propósito es optimizar la calidad de atención a los usuarios, pero en realidad existen incumplimiento por parte del personal administrativo y operativo con relación a las normas o reglamentos establecido, ya sea por desconocimiento de sus responsabilidades o por la falta de formación, lo que impide que logren los objetivos institucionales, en consecuencia, una mala aplicación de los servicios brindados a los diferentes pacientes que concurren al hospital. Por esta razón, la presente investigación está encaminado a comprender y explicar la trascendencia de la auditoria de desempeño para el cumplimiento de los objetivos institucionales, para optimizar el rendimiento del personal administrativo, lograr una mejora de manera continua y fomentar una carrera pública meritocracia; además es necesario la modernización de los mecanismos de control,

pues estas tienen como misión el de buscar el bien común. La gestión en cualquier entidad pública es exitosa siempre en cuanto tenga un sistema de control eficaz; pues ante estos problemas observados nace la siguiente interrogante: ¿De qué manera la auditoría de desempeño incide en el cumplimiento de objetivos institucionales en la gestión del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022?, y como problemas específicos tenemos Pe1: ¿En qué medida la eficacia incide en el cumplimiento de los objetivos institucionales en la gestión del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022?; Pe2: ¿En qué medida la eficiencia incide en el cumplimiento de los objetivos institucionales en la gestión del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022?; Pe3: ¿En qué medida la economía incide en el cumplimiento de objetivos institucionales en la gestión del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022? y Pe4: ¿En qué medida la calidad incide en el cumplimiento de objetivos institucionales en la gestión del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022?.

El objetivo general del presente trabajo de investigación es: Establecer la incidencia de la auditoría de desempeño en el cumplimiento de objetivos institucionales en la gestión del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022. Y como objetivos específicos se tiene Oe1: Determinar el nivel de incidencia de la eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales en la gestión del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022; Oe2: Establecer el nivel de incidencia de la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales en la gestión del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022; Oe3: Determinar el nivel de incidencia de la economía en el cumplimiento de los objetivos institucionales en la gestión del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022 y Oe4: Establecer el nivel de incidencia de la calidad en el cumplimiento de objetivos institucionales en la gestión del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

Dentro del Hospital Regional, se observa deficiencia en la atención al usuario externo e interno, al momento solicitar un cupo para la atención, porque el personal administrativo no cumple a cabalidad sus funciones, y además porque no se realiza un control adecuado en el cumplimiento de sus funciones, y el presente estudio tiene una Justificación social, desde la perspectiva social, el trabajo de investigación significa una contribución puesto que produce información significativa y con el desarrollo aplicable de la propuesta de AD busca incidir en el cumplimiento de objetivos institucionales, que buscará mejorar la gestión pública y otorgar mejor atención en los diferentes

servicios hacia los usuarios externos e internos, las cuales pueden ser tomadas como referencia para otras entidades públicas a nivel nacional con problemas similares, y además que pueden incidir en mejores prácticas para el uso idóneo de los recursos públicos que son asignados. De la misma forma tenemos una Justificación práctica, conscientes de la importancia de la AD en todas las entidades gubernamentales de nuestro país, en razón que se trata de un estudio de la eficiencia, eficacia, calidad y económico de la producción y la entrega de los bienes o la prestación de los servicios que efectúan en bienestar de la sociedad. Razón que conlleva a realizar la presente investigación es la experiencia laboral en el sector salud, además de observar la relevante necesidad de los hospitales públicos en el uso eficiente de los sistemas administrativos a fin de mejorar la gestión pública y con ello otorgar mejores servicios públicos a los usuarios externos e internos.

Asimismo, encontramos una Justificación Metodológica, en el presente estudio se advierte que los procedimientos que se desarrollan en una AD, son valiosos para valorar la administración y gestión de los recursos que son asignados a las instituciones gubernamentales, que contribuyen a una buena administración para así alcanzar los objetivos y propósitos establecidas, puesto que plantea ordenamientos y herramientas planteados de manera metodológica, los mismos que pueden ser utilizados como apoyo al trabajo de investigación con respecto a la influencia de la AD en la realización de los objetivos institucionales, de tal forma que se logre el cumplimiento respecto a su relevancia. Y por último, la Justificación Teórica, la información de esta investigación suministra aportes teóricos que hablan sobre la AD y el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que el resultado logrado proporcionará una explicación estadística sobre la importancia de la auditoría en el cumplimiento de las objetivos institucionales, y frente a ello se planteó se realiza auditoría de desempeño de manera periódica, puesto es de gran importancia para alcanzar los objetivos institucionales planteados por la entidad. Es importante distinguir que la Auditoría de Desempeño debe predominar en todas las entidades públicas con el propósito de tomar decisiones acertadas, y donde todos los trabajadores puedan laborar de manera conjunta y así lograr alcanzar las metas y objetivos establecidas y brindando un servicio de calidad a todos los beneficiarios sobre todo en la oficina de admisión y estadística en el hospital regional Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huancayo.

La hipótesis general en el presente trabajo es: La auditoría de desempeño incide de manera significativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel



Alcides Carrión, Huancayo, 2022; y además tenemos a las hipótesis específicas He1: La eficiencia incide significativamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022; He2: La eficacia incide significativamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022; He3: La economía incide positivamente en el cumplimiento de objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022 y He4: La calidad incide ciertamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

El problema detallado se refuerza con los antecedentes relacionados a las variables Auditoria de Desempeño y el cumplimiento de objetivos institucionales, el cual se ha encontrado investigaciones elaboradas por diferentes dramaturgos y estudiados desde diferentes áreas, se usaron numerosas metodologías y se han encontrado antecedentes a nivel internacional, nacional, regional y local, donde se tiene:

#### **A nivel internacional**

Mateos (2017), en su estudio titulado: El modelo sanitario de la Región Lombardía un sistema transformado, habla que a las constantes variaciones que sufren los modelos de los sistemas sanitarios han alcanzado una gran relevancia, esto debido a surgimiento de nuevos problemas en el entorno colectivo y económico, es que se aplica el modelo Lombardo diseñado a una autonomía organizativa y decisional a otros actores no institucionales y a los ciudadanos, cuya función es facilitar a la ciudadanía ser lo más autónomo posible, haciéndola participar en la política sanitaria, quien plantea como objetivo principal el de potenciar la capacidad institucional de salvaguardar al residente no solamente en el punto de acceso al servicios sanitario, sino el de garantizar la atención sanitaria al cuidado en salud, proporcionando una red de salud, donde el ciudadano pueda elegir cómo y por quién desea ser atendido. Luego de establecer el esquema institucional Lombardi se hizo funcional debido a la ejecución efectiva de la autonomía de elección por parte del poblador, y además, el número de empresas hospitalarias ha aumentado, esencialmente por su orientación política que es propicio a la idoneidad, como conclusión se ha logrado demostrar cómo la aplicación de la Ley Regional 31/97 y sus continuadas modificaciones han promovido una

innovación en el sistema Lombardi que lo han llevado a erigirse como un modelo mixto público-privado, debido a su carácter separado y abierto.

Jerez (2018), en su estudio: <sup>21</sup> La Gestión sanitaria en España: necesidad de un nuevo modelo de financiación de provisión de las prestaciones sanitarias, investigación que busca hallar prototipos más eficaces de gestión en las prestaciones de salud para hacer sostenible los servicios de salud prestados a los ciudadanos, basados en principios de competitividad, eficiencia, eficacia y libre elección del asegurado, con limitados cupos para la atención primaria, especializada, urgencias, pruebas de diagnósticos y terapéuticas sin costo alguno, quien concluye que la falta de sostenibilidad, genera ineficiencias significativas y desigualdad en la atención a los asegurados fuera de sus hogares, quien llega a la conclusión que el sistema público de salud de España, soporta importantes factores que inciden en su falta de sostenibilidad, genera ineficiencias significativas y existe desigualdad en la atención a los asegurados.

Según esta investigación se concluye que la financiación del sector salud se ha vuelto un problema para los gobiernos y todo el mundo. En muchos países se excluye a los pobres del servicio y atención de salud a los pacientes y familiares. En todos los países, la demanda del servicio de salud por la ciudadanía supera la financiación disponible por los gobiernos, por lo cual los planificadores buscan la manera de implementar políticas que incentiven la eficiencia y eficacia de los galenos.

<sup>2</sup> Jarquín, Molina y Roseth (2018), en su estudio la Auditoría de desempeño para mejorar la gestión pública en América Latina y el Caribe, busca ayudar a contribuir en la importancia sobre el desarrollo y las perspectivas de la Auditoría de Desempeño en América latina y el Caribe, con el objetivo de aportar decisiones políticas para hacer más y mejor con menos recursos, investigación que se realizó a los 26 naciones participante del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), metodología que se llevó en cuatro actividades: revisión de literaturas de AD y Gubernamental, identificación de buenas prácticas de AD, se definió un marco analítico y por último se diseñó y se aplicó un cuestionario a las EFS de la región, quienes concluyen que las AD, es un área de mayor importancia en la evolución de las EFS ALC, y para que las AD en ALC logren aportar más y mejor a la gestión pública y a la sociedad, las EFS enfrentan dos grandes desafíos la <sup>7</sup> limita medición y divulgación de los costos y beneficios de la AD y el limitado apoyo por parte de

tres actores: 1. <sup>7</sup> Los responsables de los programas de gobierno a auditar, los legisladores con función de fiscalización y atribuciones presupuestarias y los ciudadanos.

Con esta investigación se concluye que la labor del BID, es la de proporcionar un análisis de los habilitantes y las ventajas de la Auditoría de Desempeño, como instrumento para mejorar el control gubernamental y la calidad de las políticas públicas, apoyando a los países miembros prestatarios en sus esfuerzos para modernizar sus sistemas nacionales de control, de conformidad con estándares internacionales y mejores prácticas, a través de la unidad de innovación para servir a la población (ICS), del BID, quien provee asistencia técnica, recursos financieros y conocimiento a las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS).

Yetano y Castillejos (2019), en su estudio sobre <sup>7</sup> Auditorías de desempeño en América Latina ¿mejorar la confianza en los gobiernos?, pretende favorecer en la ejecución de auditorías de desempeño en países de Latinoamérica, donde se empleó dos metodologías: analizar los sitios web de las IAS de los países de Latinoamérica para establecer en qué medida se realizará y se difunde las AD, y para poder delimitar la evolución de las auditorías se ha aplicado el método Delphi, quienes concluyen que en los países de Latinoamérica es considerada poco desarrollada, en las que las situaciones políticas y económicas son los principales problemas para el desarrollo de nuevas técnicas más sofisticadas, y que para una mejor implementación en las Ad se requiere de innovaciones complementarias.

A modo de conclusión de esta investigación los beneficios de la AD, consiste en apreciar los mecanismos de fiscalización instalados para las instituciones y programas auditados, incluyendo al seguimiento de cumplimiento de las recomendaciones proporcionadas por las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS), para mejorar la efectividad del valor público.

<sup>1</sup> Olguín et al. (2020), en su estudio Percepción de la calidad del servicio: una mirada desde la perspectiva del sector de la salud, considera importante la calidad del servicio de salud para satisfacer al ciudadano, por los servicios que se brindan o de salud y además, satisfacer las intenciones de su comportamiento, quienes plantearon como objetivo general el de saber <sup>17</sup> cuál es la percepción sobre la calidad del servicio que se brinda tanto en el sector público o privado, cuyo datos obtenidos se examinaron descriptivamente y empíricamente por medio de una modelación no lineal, quienes concluyeron: existe contradicciones en las percepciones de la calidad de los

servicios prestados en el sector estatal y sector privado. En el sector gubernamental se cuestiona como se presta los servicios al usuario respecto a la higiene, la inmediatez de la atención y la cantidad de especialistas; y respecto al sector privado refieren que el servicio prestado implica desde la explicación completa del tratamiento, la atención inmediata y la cantidad de especialistas.

Con esta investigación se concluye que, en el sector público y privados, los pacientes exteriorizan un descenso en la percepción con respecto a la atención que brindan los hospitales públicos, por lo que se debe plantear políticas de mejora en las áreas de urgencia, emergencia y consultores externos de acuerdo a la insuficiencia y las diferentes condiciones del usuario.

### **A nivel nacional**

<sup>8</sup> Idrogo (2018), en su trabajo de investigación *La Auditoría de la gestión del capital humano en el control del desempeño del personal del hospital referencial docente Tumán, 2016*, estudio donde se ha utilizado un diseño experimental, con un nivel pre experimental, en donde se obtuvo que el ejercicio de sus funciones de los trabajadores <sup>4</sup> del hospital referencial docente es calificado deficiente <sup>4</sup> en la gestión. que luego de aplicarse la auditoría de la <sup>4</sup> gestión en el personal, influyó de manera significativa en el ejercicio de sus funciones de los trabajadores, lo cual esta herramienta ayudó a controlar el alineamiento de los trabajadores y por ende el hospital, quien concluye que la investigación <sup>4</sup> le ha permitido plantear un método <sup>4</sup> de auditoría de gestión de <sup>4</sup> los recursos humanos, encaminado <sup>4</sup> al control del desempeño del <sup>4</sup> esfuerzo humano del nosocomio antes indicado, valorando catorce particularidades, seis principios de autoría y ocho pautas de calificación.

En esta investigación se concluye que la auditoria en el recurso humano es un procedimiento de calificación sistemática y constante valoración del rendimiento de los trabajadores donde incluye establecer, evaluar y controlar la productividad de las personas de una organización.

<sup>7</sup> Según Garcia, et al (2017), en su estudio *Las Auditorias de Desempeño y su rol en el fortalecimiento de la Gestión Pública: evaluación de cuatro casos de estudio*, utilizando el conjunto de métodos de recojo y sistematización de información, obtuvieron en su investigación que en el año 2014 en el Perú recién se empezaron a realizar auditorías de desempeño, también señalan que el perfeccionamiento en la administración gubernamental engloba inevitablemente la innovación de los dispositivos de inspección, cuya misión es ser más eficaces en el lograr el bien común, además, refieren que en el Perú hay mayor pérdida de dinero por la ineficiencia de la gestión que

los actos de corrupción, los mismos que llegaron a la conclusión que las auditorías de desempeño que fueron evaluadas se ciñen internamente a la perspectiva de la nueva gestión pública, las mismas que se encuentran encaminadas a la búsqueda de eficacia, el perfeccionamiento en los procesos, y el progreso en la calidad de atención, en los servicios que se brindan, como son las entregas oportunas, de calidad y suficientes de los bienes.

La conclusión de esta investigación la Auditoría de Desempeño está relacionado con el valor público ya que es un valor creado por el Estado, por medio de la valoración <sup>17</sup> de la calidad de los servicios que son prestados a la población, en los últimos años la administración pública ha sufrido cambios ya que se empezó a realizar las AD, los cuales generaron grandes cambios en el sistema de control, valorando la efectividad, el cumplimiento y los gastos que se generan en las instituciones gubernamentales.

Bermudez y Hurtado (2016), en su tesis <sup>10</sup> Auditoría de gestión para mejorar la administración de la unidad de recursos humanos de la red de salud Trujillo, 2016, utilizando un diseño descriptivo no experimental, con un método inductivo-deductivo, quienes concluyeron que <sup>10</sup> la auditoría de gestión constituye una herramienta de estimación para el ejercicio de los procedimientos y los trabajos administrativos de la entidad conforme a los resultados de concordancia en la eficiencia, economía y calidad. Asimismo, que la definición de Auditoría de Gestión en la gestión gubernamental <sup>10</sup> está emparentada en materia de: planeación, progreso, temas laborales, registro e inspección, limpieza, asistencia social, protección laboral, indemnización y remuneración.

### **A nivel local**

Acuña (2019), en su investigación <sup>16</sup> La auditoría administrativa y su impacto en el funcionamiento de la red asistencial Junín del seguro social de salud. utilizó un diseño no experimental, transversal, no longitudinal, además se utilizó el método metódico resumido e inductivo – deductivo, obtuvo en su estudio que la auditoría administrativa afecta de manera positiva en la operatividad de la Red Asistencial de Junín de ESSALUD, <sup>17</sup> optimizando la calidad de los servicios prestados, <sup>3</sup> asimismo, que los mecanismos de la AD influye en el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución, como el uso eficaz de los recursos económicos que son asignados a la entidad.

En modo de conclusión, en una auditoría de desempeño a una entidad pública, siempre se valora la efectividad, capacidad y la economía, cuyos indicadores son significativos para darle una nueva imagen al cuidado de los pacientes, y por ello incidirá a incrementar la confianza por parte de la población beneficiaria y satisfacción en los servicios que se brinda, por ende, mejoraría la gestión de la entidad logrando así alcanzar los objetivos trazados.

### **Bases teóricas científicas**

#### **Teorías relacionadas a la variable independiente: auditoría de desempeño**

En el Perú, en el año 2014, se empezaron a realizar las auditorías de desempeño, y es que en el 2015 el Contralor General de la Republica indicó que el Estado peruano tiene mayor perdida por ineficiencias por parte de las autoridades que por casos de corrupción, y teniendo un camino largo por recorrer es por ello que en el año 2016, se aprueba Directiva N.º 008-2016- CG/GPROD titulada Auditoría de Desempeño y el Manual de Auditoría de Desempeño, en cuyo contenido reafirman que la implementación y el desarrollo de las AD favorece en la optimización de la administración pública de los bienes y servicios, y que sean ejecutados con efectividad, capacidad, economizando y de calidad, las cuales solucionar las insuficiencias propias de la sociedad. (La Contraloría General de la República, 2016).

Concerniente a las teorías de auditoría de desempeño, se tiene a Sandoval (2012), quien sostiene que la auditoría es la concentración y estudio de las evidencias basadas en la indagación para implantar y comunicar respecto al grado de concordancia entre la información y los principios determinados, evaluación que debe ser desempeñado por un profesional independiente y competente. Esta definición hace referencia que la auditoría es un proceso donde se recaba toda la información relevante, para luego evaluar cada uno de los documentos obtenidos, examen que siempre debe ser efectuado por un profesional ajeno a la entidad y cualificado para este tipo de examen. Asimismo, se tiene a Hernández (2012), el cual expone: la auditoría de desempeño examina y evalúa los diversos sistemas administrativos de las instituciones públicas; al mismo tiempo, examina el área de suministro, capital humano, presupuesto, pagaduría, endeudamiento, control y contable, con el propósito de establecer la importancia de las dimensiones económicas y certeza con las que se gestionan los bienes y los servicios brindados por las entidades gubernamentales. En la misma línea, encontramos la teoría de Tuesta (2022), quien precisa que el

examen en el desempeño engloba la gestión administrativa de la forma más beneficiosa, en atención de que la realización de la auditoría en organización e instituciones necesita de capacidad, destreza y habilidades suficientes para la exploración del ejercicio con el propósito de realizar los trabajos y metas establecidas. Para Fuentes (2014), la auditoría de desempeño radica en la inspección estratégica o a la administración, en otras palabras, son revisiones independientes y objetiva de las labores proyectos o planes del gobierno, por medio de la valoración de los resultados en términos cuantitativos o cualitativo, que comprueba por ende en las circunstancias socioeconómicas, por lo que considera los criterios de efectividad, competencia y economía.

<sup>1</sup> El Instituto Norteamericano de Contadores Públicos (1983), puntualiza <sup>15</sup> la Auditoría como: un análisis que se puede usar como soporte para exponer un dictamen sobre la razonabilidad, seguridad y la inclinación a los principios y criterios de la contabilidad universalmente aceptadas, de los EE.FF., por una organización o por una institución gubernamental para su prestación a la ciudadanía o a otras personas.

En este aspecto, se tiene a la auditoría de desempeño, que de acuerdo a una investigación efectuada por ISSAI 300 (2019), *Intosai*. Sustenta que el desempeño es una investigación independiente, imparcial, reservada con respecto a las acciones, procedimientos, programas, operaciones u ordenamientos del régimen de gobierno se emplean conforme a los principios de eficacia, eficiencia y económica y sobre las mejoras en las áreas. El desempeño da vicisitudes de información de conocimientos en proporcionar efemérides, alcances más factibles de exploración, administrar determinaciones y además se realizan sugerencias las cuales están basadas en las evidencias o hallazgos encontrados.

Esta concepción hace referencia que el desempeño es la vialidad de los procedimientos, acciones y metodologías que se emplean en las gestiones de una entidad gubernamental, considerando particularidades a mediar como la capacidad, competencia y economía.

<sup>3</sup> La Contraloría General de la República (2016) define la Auditoría de Desempeño como una inspección de la eficacia, eficiencia, calidad y economía, en la fabricación y distribución de los recursos y los servicios brindados por las entidades gubernamentales, con el fin de lograr alcanzar los resultados anhelados en beneficio de la ciudadanía.

Este concepto se refiere que las AD ayudan a evaluar si las operaciones o medidas gubernamentales se han efectuado conforme a los principios establecidos con el propósito de lograr la satisfacción de la población.

Según Comité de Normas Internacionales INTOSAI (2019), el auditor está obligado a entregar los informes de auditoría los cuales deben ser: a) completos, b) concluyentes, c) pertinentes, d) amigables al lector, y e) ecuanímenes.

Para que un informe de auditoría sea integral, se debe contener toda la información y argumentos necesarios y estos a la vez deben ser detallados de manera minuciosa y clara para que los temas en cuestión sean comprendidos de la mejor manera, así como los hallazgos o descubrimientos encontrados y las conclusiones de la auditoría. Por situaciones de claridad y rendición de cuentas el contenido de un informe incluye: a) Los temas en cuestionamiento, b) Los propósitos y/o las preguntas de auditoría, c) Los principios de auditoría y sus fuentes, d) Los métodos de auditoría de manera específicas para el recogimiento de los datos y el examen empleado, e) el periodo de tiempo cubierto, f) Las fuentes de donde fueron conseguidos los datos o la información, g) Las limitaciones con relación a la información empleada, h) Los hallazgos de auditoría, i) Las conclusiones y recomendación, en caso de van aplicar. (Contraloría General de la República del Perú, 2021).

El auditor, es el individuo o empresa auditora que realiza el examen de la organización, análisis del contexto examinado. Cuyo requisito esencial es que el auditor debe tener conocimiento suficiente con relación al objeto de estudio o al contexto a examinar, y, además, debe tener con competitividad para trabajar y experiencia en el tema de auditorías, Por otra parte, el sujeto o auditor debe ser honesto y tener un alto sentido de profesionalismo, puesto que, la independencia de relación entre el cliente y los trabajos de auditoría tiene una característica predominante (Montilla y Herrera, 2006).

Situación examinada u Objeto del estudio. Es el ámbito de operación el cual está supeditado a investigación, inspección o control en el que el auditor realizará la examinación, orientado en este trabajo de auditoría, en este contexto o campo para auditar es muy diversa, debido a que se puede computar, examinar y comprobar (Montilla y Herrera, 2006).



El criterio o estándar. Se debe revestir de seguridad y se califica como lo debido, entendiéndose como las cuantificaciones ceñidas a las normas, a las prácticas apropiadas, favorables, propicias e impecables que se deben seguir; estableciendo así una línea de referencia entre lo adecuado o lo equivocado. Se usan en la conformación de los principios o estandarizar los diferentes estudios, examen y legislaciones, que dependen del alcance y naturaleza de la auditoría efectuada. (Montilla y Herrera, 2006)

**Dimensión: Eficacia**

Asimismo, encontramos la fundamentación teórica de las dimensiones de la auditoría, como primer concepto tenemos a la definición de eficacia se demuestra cuando una empresa promueve, crea o efectúa los resultados deseados, vale decir, se encarga de estimar en qué grado se ha conseguido los objetivos previstos, por ello, se tiene tres tipos de objetivos: 1) Habitualmente se contemplan las tareas internas de las entidades encargadas de efectuar la inspección. 2) Los propósitos secundarios son los inmediatos en donde se inspecciona si la participación ha generado que los resultados sean positivos y transparentes para los beneficios directos al término de su intervención, de la misma forma, se examina los datos de búsqueda que es proporcionado por las entidades de cumplimiento y la recolección de datos de los beneficios directos (Tribunal de Cuentas Europeo, 2017).

**Dimensión: Eficiencia**

De la misma forma, la eficiencia está referido a la correlación que existe entre los servicios y bienes generado con los recursos usados para poder generarlos. Un trabajo eficaz produce o crea un máximo de productos con una mínima cantidad de recursos o que requiere una cantidad mínima de recursos para la fabricación de las mercancías o la prestación de los servicios determinados, cuyo objetivo es incrementar la producción o brindar servicios de calidad (Auditoría General de la Nación, 2015).

Cuando se habla de eficiencia se refiere que una entidad podría incrementar la cantidad de elaboraciones o consecuencias y su calidad sin utilizar más recursos de los que fueron asignados y la inspección de la eficiencia reside en evaluar si preexiste una correlación optima entre los recursos usados y las ejecuciones o resultados causados. (Tribunal de Cuentas Europeo, 2017)

**Dimensión: Economía**

Por otro lado, tenemos el concepto de económica, que está referido a cuestiones económicas de una entidad. Cuando es posible la disminución representativa de los costes de los recursos para la fabricación de un establecido producto o servicios, y para ellos se debe evitar ciertos riesgos como el de utilizar recursos innecesarios para la consecución de las ejecuciones o productos esperados; así como los pagos en demasía en personal o patrimonios, cuando se pudieron haber conseguido con un costo menor y el gasto en la obtención de recursos de mejor calidad con relación a lo del mercado (Tribunal de Cuentas Europeo, 2017).

Y cuando se habla de una auditoria en el aspecto económico está relacionado a la determinación de que si los recursos elegidos son los apropiados y si se han obtenido al menor costo y de acuerdo al valor del mercado.

### **Dimensión: Calidad**

Según Torres y Vásquez (2010), señalan que el termino de calidad ha evolucionado a lo largo del tiempo, el cual calidad se entiende a la facultad o capacidad de un producto o servicio para saciar las insuficiencias y perspectivas del usuario o cliente, es la impresión del cliente o usuario sobre el estado en que se ha dado cumplimiento a sus requerimientos.

Cualquier servicio o producto que contemple con los requerimientos del cliente en las cláusulas acordadas, es considerado un producto o servicio de calidad, y pues ahí es donde se implementa un control de calidad a los productos o servicios brindados por las entidades públicas y privadas.

### **Teorías relacionadas a la variable dependiente: metas y objetivos institucionales**

En ese mismo orden de ideas, encontramos las bases teóricas de las metas y objetivos institucionales, según estudios realizados con relación a la segunda variable, metas y objetivos institucionales Armijo (2009), señala que la meta es el desempeño deseado por el indicador vinculado al producto o servicio y al objetivo estratégico concerniente con el producto o servicio. Desde esta perspectiva nos favorece evaluar el proceso de los logros de bienes o servicios y el desempeño de los trabajadores en los objetivos de la entidad.

Asimismo, para poder establecer una meta debe de considerarse diversos parámetros:

- Línea de base y desempeño histórico (Esta referido a la información que se recogerá como inicio para constituir los valores futuros a conseguir por el indicador, lo cual permitirá analizar el grado de resultado de las metas).

- Capacidad de entidades semejantes.

- Patrones utilizados normas técnicas. A este debemos de hacer las siguientes preguntas: ¿Dónde estamos ahora?, como hemos estado antes? y ¿Cuán lejos queremos y podemos llegar?

Según estudios efectuados por Gestión Empresarial BI (s.f), define un objetivo empresarial como un escenario ansiado que la empresa pretende conseguir, es una imagen que la institución intenta establecer o crear para el futuro. Los objetivos no son estáticos, siempre están en constante evolución, modificación de acuerdo a los requerimientos de la organización (p.03).

Los objetivos institucionales: atención integral, mejora continua y carrera pública meritocrática, deben de tener las siguientes características: Claridad, flexibilidad, medible o medible, realista, coherente y motivador.

*Claridad.* – El objetivo debe estar visiblemente determinado, de tal manera que no debe haber ninguna observación o duda.

*Flexibilidad.* – Debe de ser lo mas adecuado y flexible para ser reformados cuando las situaciones lo amerite.

*Medible.* – El fin o propósito debe ser evaluados en un espacio de tiempo, para poder establecer con exactitud y ecuanimidad su desempeño.

*Realista.* – Debe de ser realizables o posibles para ser alcanzados.

*Coherente.* – Un objetivo debe ser definido considerando que debe ser útil a la entidad.

*Motivador.* – Los objetivos deben de delimitarse de tal manera que se instituyan un componente inspirador.

Asimismo, Según Andia (2016), hace referencia que los objetivos estratégicos son los resultados de la institución gubernamental, ministerios u órganos, los cuales esperan concretarse en un tiempo establecido. (mayor a un año), para el cumplimiento de su misión de manera eficaz y eficiente. Por tanto, los objetivos estratégicos tienen que ser constantemente medibles, ejecutables

en calidad y cantidad, perceptibles, tentadores, relacionados y redactados de manera escalonada preponderantemente.

Del mismo modo, Loayza (2021), refiere que los objetivos estratégicos se usan para hacer ejecutora con claridad la finalidad, vale decir, ayuda a establecer orientación a cómo la institución o entidad logre efectuar o transportar hacia los objetivos con mayor jerarquía de las metas, así como la visión y la misión. Para establecer las intenciones se necesitan procedimientos para verificar el desempeño de los mismos.

#### **Dimensión: Atención Integral**

Con relación a las dimensiones de los objetivos institucionales se tiene a la atención integral en contextos de salud, puesto que, al referirse de gestión hospitalaria administrada personal de salud, porque ese esquema se entiende como el nivel primario, que cuando el trabajador es el primero en tener contacto con los beneficiarios, asimismo, son los trabajadores quienes realizan labores de forma compuesta para desarrollar y proporcionar una atención eficaz, competente y oportuna. De la misma forma, se debe comprender que la atención integral tiene su punto de vista en el sector salud, y es de gran trascendencia, pues la finalidad está centrada en un proceso salubre, formativo, pedagógica y pública, que desarrolla conciencia en la ciudadanía sobre la salud, y fomenta estilos de una vida saludable. (Astudillo *et al.*, 2019)

#### **Dimensión: Mejora continua**

Del mismo modo encontramos a la dimensión mejora continua, según (Garza, 2005), Kaizen, una mejora continua, señala que el Kaizen se originó en Japón y es el beneficio del aumento de una múltiple serie de herramientas, técnicas e instrumentos que son desarrolladas a través del tiempo en diversas organizaciones. El Kaizen es una manera de razonar, en la cual se pone en práctica el sentido común, esta manera de enfocar y proceder no es exclusivamente de los directivos o altos mandos, sino que involucra a los supervisores y trabajadores jerarquizados o no, con la necesidad de desarrollo de la organización.

#### **Dimensión: Carrera Pública Meritocrática**

En la misma idea, encontramos las teorías sobre la carrera pública meritocrática, que según Martínez (2018), refiere que el concepto de Meritocracia se le atribuye a Michael Young, pues

señala a las características propias de sociedades altamente estratificadas, donde la asignación de cargos está referido a los méritos de los postulantes y no a factores externos, y cuyo mapa de relaciones estabilizadas es lo que las caracteriza. Asimismo, según el Decreto Legislativo 276, señalan que la carrera administrativa es el compuesto de ideales, reglas y métodos que controlan los ingresos, los derechos y las obligaciones que conciernen a los trabajadores del sector público, ofrecen servicios de naturaleza de manera perpetua en las entidades públicas. (El Peruano, 1981)

Machado y Marques (2011), en su revista Auditoria sintetiza las teóricas explicativas sobre la auditoria según los diferentes autores, a continuación, se describe las diferentes teorías sobre la auditoria:

Como primer punto encontramos la teoría de la información, que se le atribuye a Kenchel (2001), La teoría de la información contiene tres aspectos primordiales: la realización de investigación bancaria íntegra, la realización de investigación bancaria relevante para el desarrollo de inversión y fidelidad de la información bancaria originada y difundida. En esta teoría se establece en el principio de que toda la organización debe precisar de manera íntegra sus estados financieros, en la medida que el progreso de disposición se ve claramente perjudicado, en todos los niveles, por la calidad de información que se usa en un proceso de toma de decisiones.

Citado por Machado y Marques, quien atribuye la teoría de gobierno de las sociedades a Gray y Manson (2001), esta teoría está referida a los diversos problemas del gobierno de las asociaciones, puesto que esta teoría es entendida como una organización de inspección y la administración de las asociaciones comprende al compuesto de toda la organización. Pues un control es por la falta de seguridad en la funcionalidad de los controles actuales en las organizaciones, conteniendo el control interno, así como la manera en que los auditores dirigen sus auditorías y comunican sobre sus decisiones. Y dentro de la problemática de esta teoría, destacan los siguientes ideales de las asociaciones:

- Adaptables a los directores.
- Adaptables a las remuneraciones de los gestores.
- Adaptables a las relaciones con los no capitalistas.
- Adaptables a la *accountability* y a la auditoria.

De la misma forma tenemos el fundamento teórico del seguro, el cual debes de ser delimitado en el contexto de las naciones inglesas, en los que el procedimiento de querrela contra los auditores es persistente. También distinguido como la teoría de Deep Pocket, que se fundamenta en trasladar a los auditores, las pérdidas que los inversionistas tal vez puedan sufrir en los mercados principales, lo cual se basa en la siguiente conjetura según Cosseat (2002), citado por Machado y Marquesla probabilidad de cambio de responsabilidad para los auditores a causa de la manufacturación, circulación y certificación de indagación bancaria errónea, hace disminuir las pérdidas deseadas en procesos de querrela para los administradores, acreedores y otros profesionales comprometidos en el mercado de capitales.

Y, por último, a Taylor y Glezen (1994), se le atribuye la teoría motivacional, que esta teoría constituye una correlación de causa y efecto, relacionado entre la auditoria y la preparación de los EE.FF., el cual es llevado a cabo por la administración de una empresa, conforme al comportamiento. Asimismo, parte de la convicción de que las preparaciones de los estados financieros sepan, que de antemano van hacer auditados, lo que les estimulan a cumplir la elaboración de forma adecuada y cuidadosa, y siempre cumplan con determinado rigor y de una forma escrupulosa.

La teoría de la agencia se le atribuye a Roberts y Scapens (1985), Está teoría se basa en una idea de que las personas, conjuntos o instituciones, que poseen facultad de solicitar información a otros, cuya información con relación a las labores que se pusieron en funcionamiento. Asimismo, está basado en la filosofía del accountability, en un enfoque extenso, se sustenta en el indiscutible derecho de inspección y de mando.

### **Definición de términos**

- Auditoría. – Es el análisis o examen de la información realizado por una persona ajena a la organización, con el propósito de determinar la autenticidad; y el de dar a conocer los resultados de este examen, con la finalidad de incrementar la utilidad de la información para los usuarios. (Sandoval, 2012).
- **Auditoria Administrativa.** Es un proceso para el examen analítico completo o parcial de una entidad, institución, con la finalidad de definir su nivel de rendimiento y

establecer situaciones de progreso para transformar coste y conseguir una ventaja competitiva sostenible (Franklin, 2007, pág. 11)

- **Auditoría de desempeño.** Es un examen de la eficacia, eficiencia, calidad y economía en la producción y suministro de los recursos o servicios públicos, con el propósito de lograr los resultados deseados en provecho de la ciudadanía (La Contraloría General de la República, 2016).
- **Atención Integral.** Intención Integral bajo la perspectiva en salud, es importante, puesto que su finalidad está centralizada en un protocolo social con salubridad, formativa, pedagógico y gubernamental que despliegue conciencia en la población sobre la salud, desarrollo y promover un estilo de vida saludable. (Astudillo *et al.*, 2019).
- **Calidad.** Según (Hernández *et al.*, 2018), A través del tiempo la gestión de calidad ha venido siendo analizado con distintos autores quienes precisan como una herramienta esencial para desarrollar los procedimientos de planeación, control, consolidación y mejorar la calidad.
- **Carrera Administrativa.** Conjunto de valores reglas y métodos que reglamentan la remuneración, los derechos y los deberes que conciernen a los trabajadores estatales que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza perseverante en la administración. (El Peruano, 1981)
- **Economía.** Es la ciencia que se encarga del estudio de la satisfacción de las necesidades de la persona, por medio de los recursos y servicios que son ofrecidos, pese a ser insuficientes poseen usos facultativos entre las cuales hay que escoger. (Méndez, 2009)
- **Eficacia.** Término que, relacionado con el logro de los objetivos o metas trazadas, es decir con la ejecución de las tareas que ayuden a lograr los objetivos establecidos. La eficacia es la medición de la capacidad en que se logra alcanzar los resultados. (Da Silva, 2002)
- **Eficiencia.** Es el término usado para poder medir el desempeño o potencial de acción de una entidad o sistema económico, para alcanzar el cumplimiento de los objetivos establecidos, minimizando el uso de los recursos asignado (Andrade, 2005).

- **Efectividad.** Es la equidad entre la eficiencia y eficacia, así como también la fabricación y la cualidad de fabricar, y está relacionado a la capacidad de cumplimiento de las metas trazadas. (García, 2017)
- **Mejora continua.** Según Bonilla, Diaz, Kleeberg y Norigea (2010), es una estrategia organizacional que es usada para incrementar el desempeño de los procesos para así conseguir satisfacer las insuficiencias de los usuarios.
- **Meta.** Son aquello que una persona se esfuerza por conseguir. Las metas son muy importantes para la persona humana, puesto que motivo y guían sus actos (Locke, 1968)
- **Meritocracia.** Señala a las características propias de sociedades altamente estratificadas, donde la asignación de cargos esta referido a los meritos de los postulantes y no a factores externos, y cuyo mapa de relaciones estabilizadas es lo que las caracteriza. (Martinez, 2018)
- **Objetivo.** Se conceptualiza el fin al que se anhela alcanzar o el objetivo que se proyecta llegar. Es lo que estimula al individuo a tomar decisiones activas o a perseguir sus intenciones (Significados.com,2018)
- **Objetivos funcionales.** Esta referido al cumplimiento de estrategias, objetivos en un tiempo establecido y plasticidad dentro de las acciones, lo cual deben estar entrelazadas con las demás áreas. (Christopher, 2011).

### **Identificación de la Variables**

Para la variable independiente Auditoria de Desempeño, se ha identificado las siguientes dimensiones:

- Eficiencia.
- Eficacia.
- Economía.
- Calidad.

Para la variable dependiente Objetivos Institucionales, se ha identificado las siguientes dimensiones:

- Atención Integral.



- Mejora Continua.
- Carrera Pública Meritocracia.

### **Operacionalización de variables**

Para Cabezas et al. (2018): Es un proceso que relaciona a las variables complejas, para descomponer en otras más específicas a las que se les denomina dimensiones, y su vez estas se transforman en indicadores, que permite observar y medir cada una de sus particularidades.

#### **Variable 1: Auditoría de desempeño**

La Contraloría General de la República (2016), define: a la AD, como el análisis de la efectividad, competencia, calidad y economía en la fabricación y otorgamiento de los recursos o servicios gubernamentales, con el objetivo de lograr conseguir los resultados anhelados en beneficio de la población.

#### **Variable 2: Metas y Objetivos Institucionales**

Gestión Empresarial BI (s.f), define un objetivo organizacional como una situación anhelada que la organización pretende alcanzar, es una imagen que la empresa proyecta que es lo que quiere ser en un futuro. Los objetivos no son estáticos, siempre están en constante evolución, modificación de acuerdo a los requerimientos de la organización.

## II. Metodología

### 2.1. Tipo y Diseño de investigación

#### Tipo

La investigación es de tipo aplicada, también se le conoce práctico, este tipo de estudios está caracterizado porque resalta los objetivos prácticos del conocimiento. El fin de este tipo de estudio es la realización de saberes técnicos que cuenten con una aplicación adyacente para dar solución a un contexto determinado. (Escudero y Cortez, 2018).

#### Enfoque

Investigación con enfoque cuantitativo, puesto que ofrece la posibilidad de globalizar los resultados de manera considerable, así como una perspectiva de conteo y las dimensiones de las variables. Hernández, Fernández y Baptista (2006), refieren que “se usa la recopilación de información para comprobar la hipótesis, en base a la comprobación numérica y el examen descriptivo, para determinar estándares de conducta y comprobar los fundamentos teóricos” (p.5).

### 2.2. Método de investigación

El método a usar en el hipotético-deductivo, son acciones o procedimientos que realiza el investigador para hacer de su diligencia una destreza científica. Según Behar (2008), este método se contrasta las hipótesis, el cual trata de establecer la falsedad o veracidad de las hipótesis planteadas, reconocer si lo formulado es verdadero o si falso, esta proposición implica subyugar las hipótesis a un análisis minucioso necesario.

También se ha usado el método hipotético deductivo, en razón que analiza el fenómeno a investigar, además, se plantea la hipótesis con el propósito de explicar el fenómeno y comprobar la veracidad de los enunciados que están relacionados a la experiencia. De la misma forma, Bernal (2010), señala que: radica en el <sup>18</sup> procedimiento que parte de una afirmación en la calidad de la hipótesis y que busca confirmar u objetar las mismas, la cual deduce en conclusiones que son comprobadas con los hechos.

### 2.3. Diseño de investigación

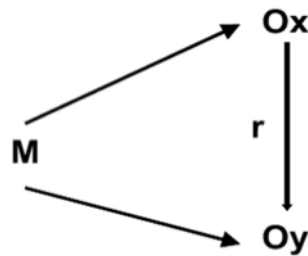
El diseño que se ha usado fue el No Experimental, porque, no existen persuasiones o circunstancias experimentales a las que puedan ser sometidas las variables de investigación, los

individuos de la investigación se evalúan en su entorno original, no alterando ningún escenario (Arias y Covinos 2021).

Transversal, diseño que recoleta la información en un espacio y contexto. Es como tomar una fotografía a placa, con la finalidad de describirla posteriormente en el estudio, pudiendo contener un alcance exploratorio, descriptivo y correlacional (Arias y Covinos, 2021)

### **Diseño Transaccionales Correlacional-Causal**

Asimismo, se ha empleado el diseño correlacional causal, en razón que, tiene como finalidad detallar la correlación entre dos o más variables en un determinado tiempo el cual ha sido establecido. Que también se trata de representaciones, pero no de variable independiente sino de su relación, sean estas únicamente relacionales o correlacional causal. Según Hernández, Fernández, y Baptista (2010), señalan que: “Describen relaciones entre dos o más variables, categorías, o conceptos en un determinado momento” (p.157)



Dónde:

M: Trabajadores del área de admisión y estadística.

Ox: Variable independiente: Auditoria de Desempeño.

Oy: Variable dependiente: Metas y Objetivos Institucionales.

r: relación de causalidad de las variables.

## **2.4. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Según Hernández et al. (2014), la población viene a ser el conglomerado en general de todas las personas o sujetos que forman el elemento de examen, en relación al espacio donde se efectuará el trabajo de campo.

Asimismo, se empleará los criterios de incorporación y excepción; para la inclusión se considerará los parámetros que tiene los sujetos en estudio como sexo, edad, nivel socioeconómico, entre otros, de la misma forma se aplicará el criterio de exclusión esto estará relacionado si los sujetos pueden alterar las variables planteadas en la investigación.

Criterios de incorporación:

- A todos los trabajadores que laboren en el área de admisión y estadística.
- Todo personal administrativo que tenga contacto con los pacientes.

Criterios de exclusión:

- Personal que no tenga contacto con los pacientes.
- Profesionales de la salud.
- Personal de otras áreas.

En este caso con relación la población a estudiar es de 42 trabajadores, de la oficina de admisión y estadística del referido hospital.

### **Muestra**

Para realizar el procedimiento del presente estudio se trabajó con el total de la población el cual está compuesto por cuarenta y dos empleados de las oficinas de admisión y de estadística del referido nosocomio.

### **Muestreo**

En la investigación el muestreo usado ha sido el no probabilístico por conveniencia, pues ha permitido seleccionar a aquellos casos accesibles que han aceptado sean incluidos. El cual está basado en la ventajosa accesibilidad y cercanía de los sujetos para el investigador. Pues en este

caso entre toda la población del Hospital regional Daniel Alcides Carrión, (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

## 2.5. <sup>5</sup> Técnicas e instrumentos de recojo de datos

### Técnicas de recojo de datos

La técnica empleada para la recolección de la información, fue la encuesta, técnica empleada con la finalidad de recabar los datos necesarios, para ello se ha desarrollado un plan minucioso de acciones con el propósito de desarrollar el estudio (Hernández et al., 2014).<sup>1</sup>

### Instrumento de recojo de datos

El instrumento usado es el cuestionario de encuesta. Puesto que, se ha usado una cantidad necesaria de preguntas para cada variable y dimensión, con el cual se pretende evaluar y dar solución a la problemática que emergen dentro de la institución (Hernández et al., 2014).

El instrumento ha estado constituido por veintinueve ítems, las cuales fueron aplicado a todos los empleados públicos de las oficinas de admisión y estadística del referido hospital, Huancayo. Los resultados fueron determinadas a través de la escala de Likert con cinco niveles de respuesta como: Siempre, Casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.<sup>2</sup>

El primer instrumento, concierne a la variable independiente que es a la Auditoria de Desempeño el cual no ha servido para medir la eficiencia, eficacia, economía y calidad del servicio prestado por los trabajadores del hospital antes indicado, así como nos ha servido para determinar si se realiza auditorias de manera constante o periódicas, lo cual ha sido aplicado a los 42 trabajadores administrativos del área de estadística y admisión.<sup>16</sup>

El segundo instrumento, relacionado a la variable Metas y Objetivos Institucionales, nos ha servido para establecer si se ha cumplido con los objetivos determinados y si el personal administrativo cumple con sus obligaciones señaladas en el MOF y ROF, lo cual permite saber si hay una adecuada gestión dentro del nosocomio antes referido.

## **1** **Validez**

La validez es el grado de medición de una herramienta sobre sus variables.

En la investigación se ha elaborado diferentes interrogaciones, de acuerdo con las variables de estudio y sus respectivas dimensiones. Luego de realizar la selección de las preguntas más adecuadas para la investigación se ha elaborado dos instrumentos, los cuales fueron aprobados por un grupo de expertos, quienes señalan que las preguntas seleccionadas tienen conexión con el trabajo desarrollado.

La validación del instrumento de la investigación ha sido evaluada y validada por tres expertos, los mismos que a continuación presento:

**Tabla 1.**

*Cuadro de juicio de expertos*

<b>Grado</b>	<b>Metodólogo</b>	<b>Juicio</b>
Magister	Julio Cesar Gutarra Vizzi	Si hay suficiencia
Magister	Ydalia Yesenia Velásquez Casana	Si hay Suficiencia
Magister	Heysi Santana Gutarra	Si hay suficiencia

*Fuente: Elaboración propia*

Los juicios de expertos se han conseguido por el método de agregados individuales, el cual se solicita de manera particular a cada experto que emita una apreciación directa de las preguntas de la herramienta. Este es un método económico porque no exige que los expertos se reúnan en un determinado lugar, y asimismo no logran intercambiar sus veredictos, punto de vista y experiencias, puesto que se les ha solicitado de manera individual; con la finalidad de evitar los conflictos interpersonales, o presiones entre expertos. (Corral, 2009).

## **Confiabilidad**

La confiabilidad se establece por la calidad en que una herramienta de medición reproduce resultados iguales, tras el empleo repetido a los mismos individuos u objetos. Por consiguiente, la confiabilidad nos habla de la capacidad para conseguir resultados firmes y adecuados en diferentes puntos de tiempo cuando se emplea el instrumento.

Los métodos de evaluación de confiabilidad se establecerán en el cálculo de un coeficiente según la correlación entre los componentes del instrumento, en esta investigación el cuestionario fue supeditado a consistencia interna, para esta prueba se ha empleado alternativas de respuesta policitemias, como las escalas de Likert.

<sup>18</sup> Según Hernández et al (2018), la confiabilidad es un instrumento de medición que establece por medio de diferentes técnicas, y está referido al valor en la cual su aplicación repetida a la misma persona siempre el resultado será igual, de la misma forma Medina y Verdejo (2020) señalan que la confiabilidad está referida a la precisión o certeza de la calificación conseguido con el instrumento de medición, el cual ha sido ejecutado en diversas oportunidades.

En este estudio, los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto, por lo que se obtuvieron datos de las variables tomadas a 20 trabajadores del hospital, durante el 2022, y se determinó usando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el mismo que se calculó usando el programa estadístico (SPSS v25).

Para medir la variable independiente auditoria de desempeño, se usó la prueba de normalidad, en la cual <sup>6</sup> se obtuvo el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.942, valor correspondiente a un nivel de confiabilidad buena. De la misma forma, es confiables el instrumento aplicado según el alfa de Cronbach con un 0.837, la fiabilidad para la Eficacia se considera BUENO; para la Eficiencia la fiabilidad es de 0,783, se considera como MUY ACEPTABLE; para la Economía la fiabilidad es de 0,858 y se considera como BUENO; y para la Calidad la fiabilidad es de 0.755 y se considera como MUY ACEPTABLE

En el cuestionario para medir el cumplimiento de metas y objetivos institucionales <sup>6</sup> obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.937, valor correspondiente a un nivel de confiabilidad buena. Asimismo, es confiables el instrumento aplicado según el alfa de Cronbach con un 0.721, la fiabilidad para la Atención Integral se considera MUY ACEPTABLE; para la Mejora Continua la fiabilidad es de 0,836, se considera como BUENO; para la Carrera Publica Meritocrática la fiabilidad es de 0,768 y se considera como MUY ACEPTABLE.

## **2.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para procesar primigeniamente se han obtenido todos los datos, a través de la encuesta realizada a los trabajadores del área de admisión y estadística, luego de ellos fueron ingresados al excel para realizar la codificación, luego de ello, estos datos fueron ingresados al programa SPSS v25, el cual nos permitió obtener los datos estadísticos y gráficos, que luego fueron analizadas para poder llegar a las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

## **2.7. Aspectos éticos**

La investigación se ha desarrollado de manera apropiada y de manera correcta por parte del investigador, y además se ha cumplido con los principios y código de tica de la investigación científica establecidas por la Universidad Católica de Trujillo. La investigación se desarrollará con honestidad científica, con principio de transparencia, autonomía, no malevolencia y de rectitud, el proyecto presentará particularidad ya que se utilizará el sistema Turnitin para corroborar el grado de similitud, y que los datos son reales y ejecutados por la autora de la investigación y así aportar en el desarrollo de la entidad pública.



### III. Resultados

#### 3.1. Descripción de resultados

Para establecer la incidencia de la auditoría de desempeño en el cumplimiento de los objetivos institucionales, las respuestas obtenidas han sido en la escala de Likert, las cuales para poder realizar la medición se ha trabajado en tres rangos, las mismas que a continuación se presentan de acuerdo a los niveles de medición según las variables:

#### Niveles de medición de la variable independiente

**Tabla 2.**

*Niveles de la auditoría de desempeño en la gestión <sup>1</sup> del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.*

NIVELES	Auditoría de desempeño	
	f	%
Deficiente	0	0
Medio	2	4.8
Óptimo	40	95.2
<sup>2</sup> TOTAL	42	100

*Nota: Base de datos*

**Interpretación:** En la tabla 2 se aprecia la variable independiente Auditoría de Desempeño, en donde el nivel superior es ÓPTIMO, el cual está representado por el 95.5%, (40 empleados públicos encuestados), seguido por el nivel MEDIO con un 4.8% (2 empleados públicos encuestados), En razón de lo cual se puede mencionar, que la auditoría de desempeño tiene una extensa aprobación debido a que favorece al logro de los objetivos institucionales planteados.

**2 Niveles de medición de las dimensiones de la variable dependiente**

**Tabla 3.**

*Niveles de medición de la dimensión de auditoría de desempeño en la gestión del Hospital Daniel Alcides Carrión – Hyo, 2022.*

Niveles	Eficacia		Eficiencia		Economía		Calidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	6	14.3	3	7.1	10	23.8	12	28.6
Óptimo	36	85.7	39	92.9	32	76.2	30	71.4
<b>2 Total</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

*Nota. Base de datos*

**Interpretación:** En la tabla 3 se aprecia los niveles de medición en relación a las dimensiones de la variable independiente, en donde el nivel ÓPTIMO para la dimensión Eficacia está representando por 85.7% (36 empleados del área de estadística y admisión) y el nivel medio con 14.3% (6 trabajadores del área de estadística y admisión); de la misma manera se tiene que para la dimensión Eficiencia está representado por 92.9 % (39 trabajadores) y 7.1% (3 trabajadores); para la dimensión Economía está representado por 76.2 % (32 empleados del área de estadística y admisión) y el nivel medio con 23.8% (10 empleados que laboran en el área de estadística y admisión); asimismo, con relación a la dimensión Eficacia está representado por 71.4 % (30 empleados del área de estadística y admisión), y el nivel MEDIO, está representado por 28.6% (12 empleados públicos que laboran en la oficina de admisión y estadística.

## Niveles de medición de la variable dependiente

**Tabla 4.**

*Niveles de medición de la variable dependiente - cumplimiento de objetivos institucionales en la gestión del Hospital Daniel Alcides Carrión, Hyo, 2022.*

NIVELES	Objetivos institucionales	
	f	%
Deficiente	0	0
Medio	6	14.3
Óptimos	36	85.7
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

*Nota: Base de datos*

**Interpretación:** En la tabla 4, se aprecia que para la variable Metas y Objetivos Institucionales el nivel superior es ÓPTIMO, el cual está representado por el 85.7% (36 trabajadores), mientras que el nivel MEDIO, está determinado por un 14.3% (6 trabajadores). Entonces es posible mencionar que, la auditoria de desempeño tiene una aceptación considerable el cual ayuda cumplir con los objetivos y metas institucionales establecidas.

## Niveles de medición de las dimensiones de la variable dependiente

**Tabla 5.**

*Niveles de medición de las dimensiones del cumplimiento de objetivos institucionales en la gestión del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.*

Niveles	Atención Integral		Mejora Continua		Carrera Pública Meritocrática	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0
Medio	10	23.8	8	19	20	47.6
Óptimo	32	76.2	34	81	22	52.4
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

*Nota: Base de datos*

**Interpretación:** En la tabla N° 5, se observa los niveles de medición con relación a las dimensiones de la variable dependiente Metas y Objetivos Institucionales, en donde para la dimensión Atención Integral el nivel óptimo está representado por 76.2% siendo un total de 32 trabajadores, y el nivel medio con 23.8% (10 trabajadores del área de estadística y admisión); de la misma manera se tiene que para la dimensión Mejora Continua está representado por 81 % (34 trabajadores del área de estadística y admisión) y 8% (19 trabajadores del área de estadística y admisión); y por ultimo tenemos los niveles para la dimensión Carrera Pública Meritocrática que está representado por 52.4 % ( 22 empleados públicos que laboran en el área de admisión y estadística) y el nivel medio con 47.6% (20 trabajadores del área de estadística y admisión).

### 3.2. Prueba de normalidad

Con la finalidad de poder definir sobre que prueba de hipótesis se empleará, ha sido ineludible inicialmente establecer el nivel de distribución de la normalidad de los datos estadísticos, para ello se emplean la prueba de Kolmogorov-Smirnov y la de Shapiro Wilk, para el presente estudio, al tratarse de una muestra menor a 50, se utilizará la prueba de normalidad Shapiro Wilk, sosteniendo como juicio el valor de significancia  $p=0.05$ ; de las cuales se ha conseguido un valor de normalidad par la variable Auditoría de Desempeño de Sig. = 0.034 y para la variable Objetivos Institucionales de Sig.=0.023; lo que ha quedado demostrado que el valor de la significancia de las variables es mayor a valor de  $p=0.05$ ; Por lo tanto en base al resultado obtenido, se usará la prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman, con la finalidad de medir el nivel de correlación entre las variables de estudio-, de la misma forma se utilizará la prueba “t” Tau-b de Kendall para saber si acepta o rechaza las hipótesis planteadas.

#### Tabla 6.

Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk de la auditoría de Desempeño y el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

Estadístico	Shapiro-Wilk	
	gl	Sig.

AUDITORIA DE DESEMPEÑO	,942	42	,034
OBJETIVOS INSTITUCIONALES	,937	42	,023
EFICACIA	,926	42	,010
EFICIENCIA	,900	42	,001
ECONOMÍA	,923	42	,008
CALIDAD	,829	42	,000

*Nota: Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk*

### 3.3. Prueba de hipótesis general:

H<sub>1</sub>: La Auditoria de Desempeño incide de manera significativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

H<sub>0</sub>: La Auditoria de desempeño NO incide de manera significativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

**Tabla 7.**

*Tabla cruzada de la auditoria de desempeño y el cumplimiento de los objetivos institucionales.*

AUDITORIA DE DESEMPEÑO		OBJETIVOS INSTITUCIONALES		Total
		Medios	Altos	
Medio	N°	1	1	2
	%	2,4%	2,4%	4,8%
Óptimo	N°	5	35	40
	%	11,9%	83,3%	95,2%
Total	N°	6	36	42
	%	14,3%	85,7%	100,0%

*Nota: Tau-b de Kendall (t) = 0.787 sig P = 0.000 < 0.01*

*Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del área de estadística y admisión*

**Tabla 8.**

Correlación de Spearman entre la auditoría de desempeño y el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

Correlaciones				
	AUDITORIA DE DESEMPEÑO		AUDITORIA DE DESEMPEÑO	OBJETIVOS INSTITUCIONALES
Rho de Spearman	AUDITORIA DE DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8, En la tabla N° 8, se puede observar que el 85.7%, de los empleados que laboran en la oficina de admisión y estadística, consideran que la auditoría de desempeño está en un nivel OPTIMO, mientras el cumplimiento de los objetivos institucionales está en un nivel ALTO. Siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman=0.765 que indica que existe una relación positiva alta, y un nivel de significancia  $p = 0.00$  inferior al 1% ( $p < 0.01$ ), se confirma la hipótesis que señala que la AD incide de manera significativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

### 3.4. Prueba de hipótesis específicas

#### Primera Hipótesis

**H<sub>0</sub>:** La eficiencia incide de manera significativa en el cumplimiento de objetivos del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

**H<sub>1</sub>:** La eficiencia NO incide de manera significativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

**Tabla 9.**

Tabla cruzada entre la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

EFICACIA		OBJETIVOS INSTITUCIONALES		Total
		Medios	Altos	
Medio	N°	1	5	6
	%	2,4%	11,9%	14,3%
Óptimo	N°	5	31	36
	%	11,9%	73,8%	85,7%
Total	N°	6	36	42
	%	14,3%	85,7%	100,0%

Nota: Tau-b de Kendall (t) = 0,756 sig. P = 0,000 < 0,01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del área de estadística y admisión del hospital regional Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2022.

**Tabla 10.**

Correlación de Rho de Spearman entre la eficacia y el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

Correlaciones			
		OBJETIVOS INSTITUCIONALES	
		EFICACIA	ES
Rho de Spearman	EFICACIA	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42
		OBJETIVOS INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación
ES	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Descripción:** En la tabla 20. Se observa que a causa de que el p valor o la sig. (sinalagmático), es inferior a 0.05 ( $p < 0.05$ ), permite determinar que existe una correlación positiva alta (0.842) entre la dimensión eficacia y la variable independiente cumplimiento de objetivos institucionales en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión – Hyo, en el año 2022.

### Segunda Hipótesis

**H<sub>0</sub>:** La eficacia incide significativamente con el cumplimiento de objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

**H<sub>1</sub>:** La eficacia NO incide significativamente en el cumplimiento de objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

**Tabla 11.**

*Tabla cruzada entre la eficacia y el cumplimiento de objetivos institucionales.*

EFICIENCIA		OBJETIVOS INSTITUCIONALES		Total
		Medios	Altos	
Medio	N°	1	2	3
	%	2,4%	4,8%	7,1%
Óptimo	N°	5	34	39
	%	11,9%	81,0%	92,9%
Total	N°	6	36	42
	%	14,3%	85,7%	100,0%

Nota:  $\tau$ -b de Kendall ( $t$ ) = 0.756 Sig P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del área de estadística y admisión.



**Tabla 12.**

*Correlación de Rho de Spearman entre la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos Institucionales.*

		Correlaciones	
		EFICIENCIA	OBJETIVOS INSTITUCIONALES
Rho de Spearman	de EFICIENCIA	Coeficiente de correlación	,331*
		Sig. (bilateral)	,032
		N	42
	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,032
		N	42

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Descripción:** A causa del p valor o la sig. (sinalagmático), es inferior a 0.05 ( $p < 0.05$ ), lo que permite establecer la preexistencia de una relación positiva mediana (0.331), entre la dimensión eficiencia y el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital Daniel Alcides Carrión, Hyo, 2022.

### Tercera Hipótesis

**H<sub>1</sub>:** La Economía incide de manera significativa en el cumplimiento de objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

**H<sub>0</sub>:** La económica no incide de manera significativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

**Tabla 13.**

Tabla cruzada entre la economía y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

ECONOMIA		OBJETIVOS INSTITUCIONALES		Total
		Medios	Altos	
Regular	Nº	0	10	10
	%	0,0%	23,8%	23,8%
Buena	Nº	6	26	32
	%	14,3%	61,9%	76,2%
Total	Nº	6	36	42
	%	14,3%	85,7%	100,0%

Nota: Tau-b de Kendall (t) = 0.750 sig P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del área de estadística y admisión.

**Tabla 14.**

Correlación de Rho de Spearman entre la Economía y el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

Correlaciones				
		OBJETIVOS INSTITUCIONALES		
		ECONOMIA	INSTITUCIONALES	
Rho de Spearman	ECONOMIA	Coefficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	!	,000
		N	42	42
	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	Coefficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	!
		N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Descripción:** A causa del p valor o la sig. (sinalagmático), es inferior a 0.05 ( $p < 0.05$ ), permite determinar que existe una correlación positiva moderada (0.699), entre la dimensión economía y la variable dependiente cumplimiento de objetivos institucionales en el hospital regional Daniel Alcides Carrión – HYO, 2022.

**Cuarta hipótesis:**

**H<sub>1</sub>:** La calidad incide de manera significativa, con el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

**H<sub>0</sub>:** La calidad no índice de manera significativa, con el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022.

**Tabla 15.**

Tabla cruzada entre la Calidad y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

CALIDAD		OBJETIVOS INSTITUCIONALES		Total
		Medios	Altos	
Regular	N°	1	11	12
	%	2,4%	26,2%	28,6%
Buena	N°	5	25	30
	%	11,9%	59,5%	71,4%
Total	N°	6	36	42
	%	14,3%	85,7%	100,0%

Nota: Tau-b de Kendall (t) = 0.723 Sig P = 0.000<0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores del área de estadística y admisión.

**Tabla 16.**

Correlación de Rho de Spearman entre la Calidad y el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

		Correlaciones		OBJETIVOS	
				CALIDA	INSTITUCIO
				D	NALES
5	Rho de Spearman	CALIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,480**
			Sig. (bilateral)	.	,001
			N	42	42
		OBJETIVOS	Coefficiente de correlación	,480**	1,000
		INSTITUCIONALES	Sig. (bilateral)	,001	.
			N	42	42

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Descripción:** A causa del p valor o la sig. (sinalagmático) es inferior a 0.05 ( $p < 0.05$ ), se permite comprobar que existe una correlación positiva media (0.480), entre la calidad y el cumplimiento de objetivos institucionales del hospital Daniel Alcides Carrión – HYO, 2022.

#### IV. Discusión de Resultados

Los registros muestran que las hipótesis diseñadas en el estudio fueron apropiadas justificadas, toda vez que se ha utilizado la tabla cruzada de Tau-B Kendall, estas han sido cualificado como ciertas y óptimas. Hay que exponer que lo más eficaz en una investigación es que las hipótesis sean comparadas de manera adecuada, sin ello, no se podría usar la estadística descriptiva.

En la presente discusión se pretende determinar que la prueba de la hipótesis proyectada con el Rho de Spearman, establece la conexión lógica entre la herramienta usada y los resultados conseguidos, aun cuando logre coexistir la orientación del investigador. Y respecto a la hipótesis general planteada cuyo enunciado es: Existe incidencia significativa <sup>3</sup> entre la auditoria de desempeño y el cumplimiento de los objetivos institucionales en el área de admisión y estadístico regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022, se relaciona de manera significativa. De lo cual puedo afirmar que, a partir del análisis de la Correlación de Spearman, en el cual se logró obtener un valor correlación positiva media de (0.765), valor que indica que entre ambas variables hay correlación, lo cual demuestra que cuanto mayor auditorias de desempeño se realice mayor será el cumplimiento los objetivos institucionales. Al respecto tenemos a Yetano y Castillejos (2097), en su estudio Auditorias de desempeño en América Latina, quien concluye que, en América Latina, no se desarrolla de manera constante las AD, en donde las situaciones políticas y económicas son los problemas principales para que no se desarrolle nuevas metodologías para el desarrollo la auditoria, en ese mismo orden de ideas, tenemos a la teoría de Tuesta (2022), quien precisa que el examen de desempeño engloba a la gestión administrativa de la manera más beneficiosa, que para el desarrollo de la auditoria se necesita capacidad, destreza y habilidades necesarias para el análisis y exploración del ejercicio. Asimismo, el área de estadística y admisión presenta inconvenientes es con relaciona a la carrera pública Meritocrática, pues según la figura 10 respecto al nivel de que si en el área de estadística y admisión existe la meritocracia pues la asignación de los cargos públicos está relacionado a factores externos y no a los méritos de los candidatos, pues el objetivo de la carrera pública meritocrática es garantizar la objetividad en el acceso a las funciones públicas con la finalidad de evaluar la particularidad de los productos que el Estado o las entidades públicas brindan a la población y/o ciudadanía, y además impulsar el desarrollo personal y profesional. Otro de los problemas que se presenta en el área antes señalado es que la manera monótona y tradicional

de cómo se trabaja dificulta y retrasa el cumplimiento de los logros y metas establecidas, pues hay un bajo rendimiento laboral, además no preexiste responsabilidad por parte de la Gerencia Ejecutiva para una mejora de manera continua, ya sea en la infraestructura y/o capacitación del personal para una atención integral de los usuarios que acuden a diario a las instalaciones del hospital, lo cual queda reflejado en la figura 9 cuyo nivel de mejora continua gran parte de los trabajadores señalan que están en un nivel medio, lo que debe ser que más del 90% de los trabajadores deberían de señalar que se hallan en un nivel óptimo.

Respecto a la primera hipótesis planteada: La eficacia <sup>6</sup> incide de manera significativa en el cumplimiento de los <sup>12</sup> objetivos institucionales, se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva del 0.842, entre <sup>4</sup> la eficacia y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Al respecto tenemos a Igrodo (2018), en su investigación <sup>4</sup> la auditoria de la gestión del capital humano en el control del desempeño del personal del hospital referencial docente Tumán, 2016, concluyo que la investigación realizada le ha permitido establecer un método de auditoria al capital humano, el cual está encaminado a los controles de desempeño de sus actividades, donde se consideran ciertas particularidades y criterios al momento de realizar la evaluación. Asimismo, el Tribunal de Cuentas Europeo (2017), señala que la eficiencia se contempla en que, si la participación o trabajo realizado son positivos y transparentes en beneficio de la población, para ello se busca examinar los datos proporcionados por la entidad.

Con respecto a la segunda hipótesis esbozada: la eficiencia <sup>13</sup> incide de manera positiva en el cumplimiento de los <sup>1</sup> objetivos institucionales, el resultado obtenido nos permite demostrar que existe correlación de Spearman = 0.331 con una sig. 0.000, en ese marco <sup>1</sup> se niega la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna, lo que demuestra que hay una correlación entre la eficiencia y el cumplimiento de objetivos institucionales. Al respecto Jarquín, Molina y Roseth (2018), concluyen que las auditorias de desempeño es muy importante para las Entidades Fiscalizados Superiores, pues brinda información relevante y necesaria en beneficio de las entidades públicas, lo que ayuda a mejorar el control gubernamental y la calidad de las políticas públicas. En ese mismo orden de ideas tenemos a la Auditoria General de la Nación (2015), que señala que un trabajo eficaz produce un máximo de bienes o servicios con el uso mínimo de los recursos que fueron asignados.

En cuanto a la tercera hipótesis planteada en la investigación: La economía <sup>6</sup>incide de manera significativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales. El resultado nos suministra suficiente evidencia que nos permite determinar que existe una correlación, gracias al valor del Rho de Spearman = 0.699, con una sig. 0.000, al respecto, se <sup>2</sup>niega la hipótesis nula y de confirma la hipótesis alterna, lo que expresa que preexiste una relación positiva moderada entre la dimensión economía y variable cumplimiento de metas institucionales. Referente a esto, Mateos (2017), quien concluye que no solo es necesario atender en infraestructura los servicios en salud, sino que se debe garantizar la atención de la ciudadanía, estableciendo autonomía de elección por parte de la ciudadanía, y además han ayudado a innovar el sistema de salud, el cual ha beneficiado a erigirse como un modelo mixto privado-público

Por último, encontramos la cuarta hipótesis: La calidad <sup>13</sup>incide de manera positiva en el cumplimiento de los objetivos, resultado que nos permite observar una correlación de Spearman = 0.480, con sig. 0.001, <sup>1</sup>valor que es inferior a  $p < 0.05$ , al respecto se niega la hipótesis nula y por lo tanto se confirma la hipótesis alterna. Lo que queda demostrado que hay una relación entre la dimensión calidad y la variable cumplimiento de metas institucionales. Acerca de eso Olgún et al (2020), concluyen que existen contradicciones en las valoraciones de la calidad en la prestación de los servicios entre el sector privado y sector público, pues en el sector público la limpieza, la atención de manera rápida y la cantidad del personal que atienden son deficientes, distinta perspectiva que tienen los ciudadanos con relación al sector privado. Del análisis realizado, se <sup>7</sup>puedo determinar que la realización de una auditoría de desempeño en una entidad gubernamental, ayuda al cumplimiento de objetivos establecidos en un periodo de tiempo, y, además, como entidad pública cuya finalidad es buscar el bienestar de la sociedad, las auditorías de desempeño también buscan que los trabajadores del estado, brinden servicios de calidad a la ciudadanía, con el uso adecuado de los recursos que son otorgados, sin ser malgastados y/o usados en beneficio propio.

## V. Conclusiones

- La auditoría de desempeño en la gestión del hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo presenta un nivel óptimo según el 95.5% de trabajadores durante el 2022; asimismo el cumplimiento de objetivos institucionales en la gestión del referido hospital, presenta un nivel óptimo según el 85.7% de trabajadores durante el 2022.
- La AD incide <sup>11</sup> de manera significativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2022; debido al p valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman=0.765, lo que ha permitido establecer que hay una correlación alta positiva entre ambas variables y un valor sinalagmático menor a 0.05 ( $p < 0.01$ ).
- La eficacia incide <sup>5</sup> de manera representativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión – Huancayo, debido al valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.842, lo que permite determinar que preexiste una relación alta positiva, con un valor sinalagmático inferior ( $p < 0.05$ )
- La eficiencia incide <sup>5</sup> de forma representativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión – Huancayo, a causa de que el valor del coeficiente de correlación Rho=0.331, lo que ha permitido establecer que preexiste una relación moderada de manera positiva, y una sinalagmática inferior ( $p < 0.00$ ).
- La economía incide <sup>1</sup> de forma representativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión – Huancayo, debido al p valor de coeficiente Rho = 0.669, lo que representa que hay una correlación mediana positiva y una sinalagmática inferior ( $< 0.00$ )
- La calidad incide <sup>1</sup> de forma emblemática en el cumplimiento de los objetivos institucionales del hospital regional Daniel Alcides Carrión – Huancayo, debido al valor de coeficiente Rho=480, lo que permite determinar que preexiste un relaciona moderada positiva y una sinalagmática inferior ( $p < 0.000$ ).



## VI. Recomendaciones

- Se sugiere al personal de las OCIs, realizar auditorías de desempeño de manera periódica con respecto al uso de los recursos asignados, con la finalidad de buscar el bienestar de la población, con el propósito de que el personal administrativo use tácticas incentivadoras que reflejen la preferencia y entrega por la labor colaborativa procurando el bien común y el bienestar <sup>1</sup> de los beneficiarios <sup>1</sup> que concurren a diario al referido nosocomio.
  
- Se sugiere al director de la Entidad poner en funcionamiento de manera gradual a través del CEPLAN, un sistema de vigilancia y observación por medio de los indicadores de desempeño a las instituciones, planes gubernamentales, que autorice su valoración constante.
  
- <sup>1</sup> Se sugiere al jefe de <sup>1</sup> área de admisión y estadística, realice el control de manera constante al personal operativo con respecto a la atención a los pacientes, el uso de los recursos asignados y en el cuidado y mantenimiento de los equipos tecnológicos, para así lograr una atención integral a <sup>1</sup> los pacientes que acuden a diario al nosocomio, por recibir una atención de calidad. Asimismo, realizar las coordinaciones con los programas o servicios para que mantengan debidamente organizados y actualizados todos los instrumentos de gestión.
  
- Asimismo, se aconseja a los trabajadores administrativos del área de estadística efectúen asistan a las capacitaciones brindadas por la Entidad, respecto a la atención integral de los pacientes y/o beneficiarios externos e internos que acuden al hospital. De la misma forma que los programas o áreas que ofrezcan bienes y servicios se encuentren con los sistemas de información actualizado lo que ayudara a una toma de decisión acertada.
  
- Implementar <sup>4</sup> a través de CEPLAN un sistema de seguimiento y monitoreo mediante <sup>4</sup> indicadores de desempeño en el nosocomio y en los <sup>4</sup> programas públicos, los cual permitirá realizar una evaluación de manera permanente. Y asimismo <sup>4</sup> que la Contraloría General <sup>4</sup> evalué la incorporación de indicadores de desempeño para así <sup>4</sup> permitir una evaluación integral de los OCIs.



# AUDITORÍA DE DESEMPEÑO Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES DEL HOSPITAL REGIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="#">Submitted to Universidad Alas Peruanas</a> Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="#">Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote</a> Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="#">Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru</a> Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
9	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.santacruz-ya.com Fuente de Internet	<1 %
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
18	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
19	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

20

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

---

21

revistas.uned.es

Fuente de Internet

<1 %

---

22

directivoscede.com

Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado