



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ
CARRION**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y
FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y
FINANCIERAS**

TESIS

**LA AUDITORIA DE DESEMPEÑO Y EL CONTROL DEL PAGO DE
REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL GOBIERNO LOCAL
PROVINCIAL DE HUARI 2020**

PRESENTADO POR BACHILLER:

MIGUEL ANGEL MORALES DAZA

PARA OPTAR TITULO DE CONTADOR PUBLICO

ASESOR:

.....
Dra. CPCC. SILVIA MARIANELA ESPINOZA DE SANCHEZ

HUACHO – PERÙ

2021

NOMBRE DEL AUTOR:

MIGUEL ANGEL MORALES DAZA

ASESOR

.....
Dra. CPCC. SILVIA MARIANELA ESPINOZA DE SANCHEZ

.....
Dra. CPCC. SILVIA MARIANELA ESPINOZA DE SANCHEZ

ASESOR

TESIS

**LA AUDITORIA DE DESEMPEÑO Y EL CONTROL DEL PAGO DE
REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL GOBIERNO LOCAL
PROVINCIAL DE HUARI 2020**

JURADO EVALUADOR

Dr. CPCC.

PRESIDENTE

Mg. CPCC.

SECRETARIO

Mg. CPCC.

VOCAL

DEDICATORIA:

Quiero dedicar esta tesis a mis padres Gerardo Morales y Ildelfonza Daza porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que soy es gracias a ellos.

A mis hermanos Mirna y Franco por ser parte del apoyo constante y ejemplo para alcanzar los objetivos trazados.

A La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por permitirme formar parte de la familia Faustianiana.

AGRADECIMIENTO:

Primeramente, agradezco a la UNJFSC por haberme aceptado ser parte de la familia Faustina y abierto las puertas para poder estudiar mi carrera así también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Agradezco a todos mis compañeros de clases durante todos los niveles de universidad ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral han aportado en un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante en mi carrera profesional.

ÍNDICE GENERAL

CARATULA	i
TITULO	ii
DEDICATORIA.	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE GENERAL	vii
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	xii
INTRODUCCION	xiii
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2. Problema específico	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.5. Delimitación del estudio	7
CAPITULO II	
MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Investigaciones internacionales	8
2.3. Investigaciones nacionales	9
2.3.1 Bases teóricas	11
2.3.2 Bases filosóficas	14
2.3.3 Definición de términos básicos	15

2.3.4	Hipótesis de investigación	18
2.4.	Hipótesis general	18
2.5.	Hipótesis específicas	18
2.6.	Operacionalización de variables	19
	CAPITULO III	
	METODOLOGIA	
3.1.	Diseño metodológico	21
3.2.	Población y muestra	22
3.2.1	Población	22
3.2.2	Muestra	22
3.3	Técnicas de recolección de datos	24
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	26
	CAPITULO IV	
	RESULTADOS	
4.1.	Análisis de resultados	27
4.2	Contrastación de hipótesis	48
	CAPITULO V	
	DISCUSION	
5.1.	Discusión de resultados	58
	CAPITULO VI	
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1.	Conclusiones	59
6.2.	Recomendaciones	61
	REFERENCIAS	
7.1.	Fuentes documentales	63
7.2.	Fuentes bibliográficas	64
7.3.	Fuentes electrónicas	66
	Anexos	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Auditoria de desempeño es un Examen independiente y si se realiza en el gobierno local de la provincia de Huari.	28
Tabla 2	Se cumple con la elaboración del Planeamiento de auditoria en el gobierno local de la provincia de Huari.	30
Tabla 3	Se ejecuta la auditoria de desempeño en la municipalidad provincial de Huari.	32
Tabla 4	Se cumple con la presentación del informe de auditoría en el gobierno local de la provincia de Huari.	34
Tabla 5	Ejecución de auditoría de desempeño es importante para control de pago de remuneraciones del gobierno local	36
Tabla 6	Se cumple correctamente con el pago de sueldos o salarios a los servidores de la municipalidad provincial de Huari.	38
Tabla 7	Se cumple con el reconocimiento de beneficios sociales a servidores de la municipalidad provincial de Huari.	40
Tabla 8	Se realiza el control de asistencia y permanencia del servidor en la municipalidad para el pago de sus remuneraciones.	42
Tabla 9	Se controla elaboración de planilla única de remuneraciones de servidores de la municipalidad provincial de Huari.	44
Tabla 10	Con aplicación de auditoría de desempeño se mejorará control para pago de remuneraciones en provincia de Huari	46
Tabla 11	Examen independiente mejora el control de sueldo o salario para pago de remuneraciones del personal.	48
Tabla 12	Planeamiento de auditoria mejora el control de beneficios sociales del personal gobierno local Huari.	50
Tabla 13	Ejecución de auditoria mejora el control de asistencia y permanencia del servidor en gobierno local Huari	52
Tabla 14	Informe auditoría mejora control planilla única de remuneraciones en gobierno local Huari.	54
Tabla 15	Ejecución de auditoría de desempeño mejora control de pago de remuneraciones del gobierno local Huari 2020.	56

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Auditoria de desempeño es un Examen independiente y si se realiza en el gobierno local de la provincia de Huari.	29
Figura 2	Se cumple con la elaboración del Planeamiento de auditoria en el gobierno local de la provincia de Huari.	31
Figura 3	Se ejecuta la auditoria de desempeño en la municipalidad provincial de Huari.	33
Figura 4	Se cumple con la presentación del informe de auditoría en el gobierno local de la provincia de Huari.	35
Figura 5	Ejecución de auditoría de desempeño es importante para control de pago de remuneraciones del gobierno local	37
Figura 6	Se cumple correctamente con el pago de sueldos o salarios a los servidores de la municipalidad provincial de Huari.	39
Figura 7	Se cumple con el reconocimiento de beneficios sociales a servidores de la municipalidad provincial de Huari.	41
Figura 8	Se realiza el control de asistencia y permanencia del servidor en la municipalidad para el pago de sus remuneraciones.	43
Figura 9	Se controla elaboración de planilla única de remuneraciones de servidores de la municipalidad provincial de Huari.	45
Figura 10	Con aplicación de auditoría de desempeño se mejorará control para pago de remuneraciones en provincia de Huari	47
Figura 11	Examen independiente mejora el control de sueldo o salario para pago de remuneraciones del personal.	49
Figura 12	Planeamiento de auditoria mejora el control de beneficios sociales del personal gobierno local Huari.	51
Figura 13	Ejecución de auditoria mejora el control de asistencia y permanencia del servidor en gobierno local Huari	53
Figura 14	Informe auditoría mejora control planilla única de remuneraciones en gobierno local Huari.	55
Figura 15	Ejecución de auditoría de desempeño mejora control de pago de remuneraciones del gobierno local Huari 2020.	57

RESUMEN

Objetivo Comprobar de qué manera la auditoria de desempeño mejora el control de pago de remuneraciones del personal de gobierno local en la Provincia de Huari 2020, en cuanto a métodos, la población fue determinada en 80 personas entre autoridades, funcionarios, contables y colaboradores, así como profesionales especialistas en asuntos de control previos, concurrente como posterior, y de auditoria gubernamental entre ellos de desempeño relacionadas a las actividades operativas, quienes fueron identificados en forma computacional, para ello aplico como medida de actitud escala de Likert. Sus dimensiones: planificación de auditoría, situación de entidad a ser auditada, estado situacional de la entidad, situación de control interno. Su confianza es conveniente utilizando el programa de procesamiento de datos SPSS, Traducción 25.0 molde de correlación de Pearson, a nivel de libertad del 95%. La prueba de ji cuadrada.

Resultados: Las desviaciones manifiestan mayor proporción (60.61%) consideraron estar muy satisfechos, que la ejecución de auditoría de desempeño es importante para el control de pago de remuneraciones del gobierno local de Huari, en relación con el control de pagos un (57.57%) están muy satisfechos. **Conclusión:** el informe de auditoria mejorar el control de la planilla única de remuneraciones en el gobierno local de la provincia de huari.

Palabras Claves: auditoria de desempeño, control interno, pago de remuneraciones, recomendaciones de auditoría.

ABSTRACT

Objective: Objective Check how the performance audit improves the control of payment of salaries of local government personnel in the Province of Huari 2020, in terms of methods, the population was determined in 80 people between authorities, officials, accountants and collaborators, as well as professional specialists in prior, concurrent and subsequent control matters, and government audits, including performance related to operational activities, who were identified in a computational way, for which I applied the Likert scale as an attitude measure. Its dimensions: audit planning, situation of the entity to be audited, situational status of the entity, internal control situation. His confidence is convenient using the data processing program SPSS, Translation 25.0 Pearson's correlation mold, at the 95% level of freedom. The chi square test. Results: The deviations show a greater proportion (60.61%) considered to be very satisfied, that the execution of performance audit is important for the control of payment of remunerations of the local government of Huari, in relation to the control of payments (57.57%) they are very satisfied. Conclusion: the audit report improves the control of the single payroll in the local government of the province of Huari.

Keywords: performance audit, internal control, payment of remuneration, audit recommendations.

INTRODUCCION

El estudio desarrollado trató: La auditoría de desempeño y el control del pago de remuneraciones del personal del gobierno local provincial de Huari 2020, se formalizó de acuerdo a lo determinado y aprobado por la Academia, su inicio es desde el relato de la situación problemática, bases teóricas del marco hipotético, procesos cubiertos; consecuencias; discusión; conclusiones; recomendaciones; luego se presenta anexos como encuesta para obtención de información, por lo que se explica de la forma siguiente:

Capítulo I: Planteamiento del problema, explicación detallada del contexto de la situación problemática, escenario que se toma en cuenta en el momento de recomendaciones orientadas a dar solución a la situación de los problemas advertidos encaminadas a mejorar los niveles de control preventivo para el pago adecuado de las remuneraciones al personal que labora en el gobierno local de la provincia de Huari, por medio de la aplicación de la auditoria de desempeño.

Capítulo II: Marco Teórico, establecida por saberes obtenidas en el contexto internacional como nacional, que extienden sus variables de acuerdo a sus operacionalización apropiadas, que se desarrollan en diversos países; se han obtenido opiniones de especialistas en la auditoria gubernamental, como herramienta que permite mejorar la gestión en las diversas actividades de orden administrativo que se ejecuta en los gobiernos locales, de la misma forma se

absuelve sus bases teóricas, filosóficas, definición de términos básicos, como la ejecución de alternativas bosquejadas.

Capítulo III: Metodología, el método se desenvuelve teniendo en consideración el diseño, determinando como investigación descriptiva – explicativa – no correlacional; de enfoque cuantitativo, población estuvo establecida por 80 personas entre autoridades, funcionarios colaboradores especialistas en temas de control de procesos administrativos para pago de remuneraciones, así como la importancia de la auditoria de desempeño.

Capítulo IV, Resultados, congregan algunas opiniones de autores que fueron usados en la comparación de hipótesis, que permiten la elaboración de tablas e interpretación de sus graficas que expresan las consecuencias de la aplicación de instrumentos, técnicas como cuestionarios absueltos.

Capítulo V, presentada como discusión, contiene juicios puntuales de autores ilustrados en la auditoria gubernamental como en aplicación de auditoría de desempeño y su importancia para mejorar los controles operativos para el reconocimiento de pagos de remuneraciones.

Capítulo VI, conclusiones y recomendaciones, como resultado del trabajo realizado que permiten generar aportes, como recomendaciones a fin de que autoridades y funcionarios puedan aplicar en las entidades gubernamentales como gobiernos locales.

Al finalizar hay que señalar que se adjunta referencias de los textos como artículos elaborados por profesionales especialistas como de investigaciones que significan un aporte obtenidas en plataformas electrónicas como textos, revistas, así como a artículos del contexto nacional e internacional.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El gobierno local provincial de Huari está situado en la zona central y oriental del Departamento de Ancash, provincia de nuestra serranía milenaria del Perú entre los 2,150 hasta 6,370 metros sobre el nivel del mar, cuenta con 15 distritos, está ubicado a 301 kilómetros de Lima Capital de la Republica del Perú, creada como provincia el 2 de enero del año 1857, por sus características desarrollan sus actividades relacionadas con sus distritos, teniendo en cuenta que es una ciudad que predomina las actividades agrícolas, que en menor proporción se desarrolla las actividades comerciales.

Para el desarrollo de sus actividades administrativas cuenta con diferentes instrumentos de gestión entre ellos su estructura orgánica funcional, Manuela de organización y funciones, Reglamento de organización y funciones, plan operativo institucional, presupuesto institucional de apertura, entre otros que para su acuerdo son aprobados mediante acuerdo de consejos con sus ordenanzas municipales.

El presupuesto institucional de apertura para el 2020 ascendió a S/. 52,666,267.00 debidamente estructurada sus ingresos en Recursos ordinarios S/.235,074.00; recursos directamente recaudados S/ 136,730.00; impuestos municipales S/. 51,300.00 y Recursos determinado S/. 52,243,163.00. a nivel de Egresos o Gastos: Gastos corrientes S/. 14,824,712.00; Gastos de Capital S/. 37,841,555.00. instrumento debidamente aprobado por acuerdo de consejo municipal y remitido a las instancias gubernativas, con dicho presupuesto se proponen desarrollar acciones por convertir a una provincia ordenada limpia, con proyección estratégica, es necesario indicar que para su formulación del presupuesto se trabajó directamente con la ciudadanía organizada a través de la herramienta de presupuesto participativo.

La situación problemática se presenta en cuanto al funcionamiento como el pago de remuneraciones del personal administrativo podemos observar que efectivamente existen dificultades en cuanto al sistema de control, sobre asistencia y permanencia la unidad de registro y control no reporta en forma oportuna la asistencias, ni los permisos personales o por salud que se puede presentar para que la oficina encargada de la elaboración de las planillas única de remuneraciones tome en cuenta, las tardanzas y faltas para los descuentos respectivos.

En tal sentido consideramos que la herramienta que permita dar solución o recomendaciones para la mejora de dichos problemas puede ser la auditoria de desempeño ya que hemos observado que a la fecha de nuestra visita no se ha realizado auditoria alguna, que permita identificar las causas, para su

corrección del caso por ello se evaluará en su desarrollo para dicha propuesta en la municipalidad provincial de Huari.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿De qué manera la auditoria de desempeño mejora el control de pago de remuneraciones del personal de gobierno local en la Provincia de Huari 2020?

1.2.2 Problemas Específicos

a. ¿En qué medida el examen independiente mejora el control de sueldo o salario para el pago de remuneraciones del personal del gobierno local provincial de Huari?

b. ¿De qué manera el planeamiento de auditoria mejora el control de los beneficios sociales del personal del gobierno local de la Provincia de Huari?

c. ¿Cómo la ejecución de auditoria mejora el control de asistencia y permanencia del servidor en el gobierno local de provincia de Huari?

d. ¿De qué medida el informe de auditoría mejora el control de la planilla única de remuneraciones en el gobierno local de la provincia de Huari?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 Objetivo General

Comprobar de qué manera la auditoria de desempeño mejora el control de pago de remuneraciones del personal de gobierno local en la Provincia de Huari 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

a. Examinar en qué medida el examen independiente mejora el control de sueldo o salario para el pago de remuneraciones del personal del gobierno local provincia de Huari.

b. Evidenciar si el planeamiento de auditoria mejora el control de los beneficios sociales del personal del gobierno local de la Provincia de Huari.

c. Probar como la ejecución de la auditoria mejora el control de asistencia y permanencia del servidor en el gobierno local de la provincia de Huari.

d. Valorar en qué medida el informe de auditoría mejora el control de la planilla única de remuneraciones en el gobierno local de la provincia de Huari.

1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Consideramos que el estudio ejecutado se justifica, por cuanto nos permitió verificar las actividades en cuanto al control que se ejerce sobre el pago de remuneraciones del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huari que acciones toman los funcionarios con la finalidad de evaluar si existen debilidades en el proceso de formulación de las planillas de pagos, verificando el control de asistencia y permanencia del persona en sus actividades programadas y establecidas en el reglamento de organización y funciones.

Estimamos que también se justifica por cuanto verificamos si se ha ejecutado alguna auditoria en la entidad y en particular auditoria de desempeño que permita dar las recomendaciones tendientes a mejorar los controles y la administración del personal, que redunde en beneficio de la gestión municipal.

Así mismo consideramos que se justifica por cuanto notamos la relación que existe entre la auditoria de desempeño con el control de pago de remuneraciones del personal que labora la para el gobierno local, verificando si existe alguna relación entre ambas variables, así como el aporte que ello significaría para la gestión municipal.

1.5. DELIMITACION DEL ESTUDIO

En el desarrollo de la investigación fue necesaria la visita a las diferentes oficinas de la municipalidad provincial de Huari particularmente aquellas que tienen que ver con el control de pago de remuneraciones como, la oficina de planillas, de personal, gerencia municipal, pasando por el área de contabilidad como control inherente que permitan verificar si cumple con las normas establecidas para dichas áreas y funciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.2. Investigaciones Internacionales

Ruiz (2019) en su tesis: La auditoría tributaria como herramienta para la gestión empresarial y administrativa de las empresas en Colombia, en la Universidad Cooperativa de Colombia, tuvo como objetivo general determinar como la auditoria tributaria ayuda en la gestión empresarial y administrativa de las empresas, el tipo de estudio fue documental con enfoque cualitativo, descriptivo, para la obtención y recolección de información utilizo el cuestionario y encuesta. Finalmente, el autor llega a la conclusión que la implementación de la auditoria tributaria como herramienta para gestión administrativa en empresas de gran importancia por cuanto está diseñada para garantizar que técnicas y herramientas que deben de utilizar en una auditoria estén acorde a lineamientos señalados en respectivas normas que la regulan.

Salvador (2017) su tesis: La auditoría de desempeño: un medio para fiscalización y rendición de cuentas, en la ciudad de México la cual

tuvo como objetivo identificar la importancia de la auditoria de desempeño en la administración y uso de los recursos públicos, utilizo la metodología mixta descriptivo - inductivo, de enfoque cuantitativa, de tipo descriptiva, de alcance transversal. el autor considerado que la investigación es trascendente ya que existe una generalidad en el incumplimiento de las entidades federativas en el país, ya que no se encuentran fiscalizando los recursos públicos para transparencia a la ciudadanía.

Calle (2015), tesis en “Auditoria de Gestión como herramienta de mejoramiento continuo en la empresa municipal de agua potable, alcantarillado y saneamiento ambiental del Cantón Azogues Emapal periodo 2013” Universidad Salesiana Cuenca Ecuador, propone un aspecto teórico y práctico de la auditoria de gestión orientados hacia aspectos que realiza la entidad con el propósito de evaluar el grado de eficiencia y eficacia con que se manejan los recursos disponibles.

2.3. Investigaciones nacionales

Castillo (2019), en su tesis: La auditoría de desempeño su relación con la evaluación de los recursos humanos en Municipalidad distrital de Lalaquiz – Piura, en la Universidad Nacional de Piura, teniendo como objetivo general establecer la relación de la auditoria de desempeño y evaluación de recursos humanos en gobierno local, para su desarrollo uso la investigación descriptiva explicativa, utilizando métodos descriptivos, inductivos, de diseño no experimental, para la recolección de información

utilizo instrumentos como el cuestionario. Finalmente, el autor llega a la conclusión que la auditoria de desempeño si se relaciona con la evaluación de recursos humanos facilitando la eficiencia, economía y efectividad en la gestión de personal.

Huamán (2019) en su tesis: Auditoria de cumplimiento a ejecución presupuestaria de remuneraciones de docencia en Unidad de gestión educativa local Cusco, tuvo como objetivo identificar la importancia de auditoría de cumplimiento en ejecución presupuestal en relación a desviaciones del proceso de pago de remuneraciones a docencia en la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local Cusco, la investigación fue aplicada, de nivel descriptivo, así mismo utilizo el cuestionario para el procesamiento de información. Finalmente llega a concluir que unidad de gestión educativa local Cusco es de suma importancia aplicación de auditoría de cumplimiento en ejecución presupuestal para pago de remuneraciones, que generaron presunción de responsabilidad administrativa.

Pazos (2018) tesis: La auditoría presupuestaria Gubernamental instrumento para identificar las desviaciones en gastos públicos, tuvo como objetivo establecer si la auditoria presupuestaria gubernamental identifica desviaciones de gastos presupuestales en entidades públicas, utilizo el diseño de investigación no experimental, de alcance descriptiva relacional, de enfoque cuantitativo, finalmente el autor llega a la conclusión que la auditoria presupuestaria gubernamental identifica

desviaciones de gastos públicos, supervisa y gestiona el buen uso de recursos públicos en entidades del gobierno nacional regional y local.

Cárdenas (2017) su tesis: Auditoria de desempeño a la labor del personal administrativo de la biblioteca y sus implicancias en gestión de Universidad Nacional san Cristóbal de Huamanga, su objetivo general identificar si la auditoria de desempeño al personal administrativo de la biblioteca es un examen que valora la efectividad de la gestión en universidad nacional san Cristóbal de Huamanga. La investigación fue de tipo cualitativo – descriptivo – bibliográfico – documental, así mismo aplico la encuesta para el proceso de obtención de información. Finalmente llega a la conclusión que auditoria de desempeño a labor de personal administrativo de biblioteca, es examen que evalúa el cumplimiento de metas institucionales en la Universidad San Cristóbal de Huamanga.

2.3.1. BASES TEORICAS

Auditoria de desempeño

La auditoría de desempeño, es la que cumple con los procedimientos de dar inicio a acciones de recopilación de información de manera selectiva, que permite con la aplicación de técnicas de auditoría, detectar la existencia de desviaciones como aspecto pragmático, al respecto Apumayta (2015) define una auditoría: (...) proceso de acopiamiento y análisis de datos en relación a indagación cuantificable, para establecer y comunicar en relación

a los criterios aprobados, la auditoria será ejecutada por profesional especializado.

Auditoria gubernamental o estatal revisión en forma específica ejecutada por profesional capacitado, que se permite identificar las deficiencias en torno a los objetivos y metas institucionales en un periodo determinado en correspondencia a la norma establecida, en tal sentido Vigo (2015), considera: como análisis imparcial, metódico y competitivo sobre certezas, ejecutado con la finalidad de suministrar estimación autónoma sobre rendimiento de entidad, programa o propósito que permita mejorar la administración y uso de los recursos gubernamentales. (p. 359).

En cuanto a quien ejecuta la auditoria de desempeño, deberá estar a cargo de personal profesional, especializado, que actúe con independencia, reserva de información, que permita cumplir con la labor de verificar el resultado de sus operaciones, en la sentido, Álvarez (2010) menciona: (...) exploración imparcial, sistemática y competitiva de certezas, con el propósito de brindar una evaluación independiente sobre el desempeño de una entidad, en actos de seguridad, vigencia y economía para beneficio de los usuarios o ciudadanía. (p. 285).

Control de pago de remuneraciones

En los relacionado a la situación de planilla para pago de remuneraciones, como documento de control previo deberá de contar con la información adecuada que permita, cumplir con el servidor en cuanto a sus

derechos que les corresponde por la labor ejecutada, al respecto como lo señala Rivera, M. (2013), manifiesta: (...) las planillas esta constituida por los datos del servidor así como la identificación de cada uno de sus derechos que de acuerdo a norma y régimen laboral les corresponde, desde que fue tomado sus servicios. (p.8)

Entonces tenemos una idea del contenido y concepto de planilla, por cuanto se debe de adicionar los descuentos o sanciones que corresponda por el periodo de servicio, que sirven como auxiliares para la formulación de información contable; en tal sentido Duarte (2005) manifestó: son legajos contables de representación necesaria que asignan los estipendios a servidores, activos o pasivos considerando aportes o descuentos de acuerdo con normas pertinentes.

Existen diversas opiniones sobre planilla, las cuales deberán de ser fiscalizadas por la entidad gubernamental competente, que verifica si se cumple con el pago de sus derechos en forma correcta que les corresponda, en tal sentido, Oceda, S. (2011) manifiesta: (...) planilla de remuneraciones es un libro complementario pero necesario de particularidad laboral, en la cual se inscribe todos los servidores, que están expuesto a ser fiscalizados por la entidad de trabajo.

El procedimiento para reconocimiento de derechos de servidores, como reconocimiento de sus derechos por la labor que realizan de acuerdo a los niveles de responsabilidad, y que la entidad se obliga a cumplir de

acuerdo a las normas establecidas en los periodos respectivos, en ese sentido Chiavenato (2009) expresa: (...) servidor tiene derecho, ser reconocido por capacidad intelectual, que cumple con prestación de servicios a entidad, obligada a cumplir con costo de labor realizada por servidores, se le reconoce como remuneración bruta, menos descuentos de acuerdo a ley corresponde. (p.283).

En cuanto a recompensa por los servicios prestados en un determinado periodo, y en función a las actividades establecidas, Chiavenato (2011) manifiesta: (...) el servidor por asumir funciones de entidad, que genera relación laboral, requiere la aceptación del estipendio a recibir por dichas acciones a lo cual se le reconoce como remuneraciones económicas a la cual tiene acceso en forma directa. (p.234).

2.3. BASES FILOSOFICAS

Auditoría de desempeño

Servicio de control de la eficacia, eficiencia, economía y calidad de las actividades en la administración de bienes o servicios orientados a la obtención de los beneficios del ciudadano, determinado las dificultades que se presentan en la administración o gestión pública, por ello ayuda a través de la recomendaciones a la solución de los problemas, de manera que la administraciones responsable de su aplicación, en los plazos establecidos, orientado al mejoramiento de los servicios públicos que asume la entidad.

Control de pago de remuneraciones

Referida a los procesos administrativos y de control que generan el pago de remuneraciones a servidores públicos, producto de la confirmación de que efectivamente se cumplió con el control de efectividad y permanencia en sus actividades, evaluar si se cumple con el reconocimiento adecuado, así como con los aportes que de acuerdo con ley corresponde a la entidad y al servidor, por el tiempo y actividad desarrollada.

2.4. DEFINICIONES DE TERMINOS BASICOS

Examen independiente

Esta en relación con la labor que realiza el auditor, al ejecutar una acción de control posterior auditoria, su actuar deberá de ser siempre independiente, quiere decir no tener ninguna relación de familiaridad de primer hasta cuarto grado de consanguinidad, y segundo de afinidad con autoridades o funcionarios de la entidad a ser auditada, tampoco permitirá intromisión en los asuntos de orden en el desarrollo de la auditoria.

Planeamiento de auditoria

Conocido como la primera etapa de auditoria en la cual el auditor deberá de conocer a la entidad a ser auditada, deberá de evaluar los niveles de riesgo que les permita detectar brechas o deficiencias con la finalidad de preparar el plan de auditoria partiendo de las áreas críticas concordantes son los riesgos determinados.

Ejecución de auditoria

Segunda fase de la auditoria en la cual el equipo de auditoria deberá de ejecutar el plan de auditorio aprobado, aplicando las técnicas de auditoría que permita identificar las desviaciones o deficiencias en la gestión administrativa, el equipo de auditoria deberá de preparar sus pases de trabajo por cada una de las actividades que contiene el plan de auditoría, el cual será reportado para la comunicación a los involucrados.

Informe de auditoria

La culminación del trabajo de auditoria como producto el informe el cual contiene todo el trabajo de auditoría y entre ellos las conclusiones y recomendaciones, el informe será presentado al titular de la entidad cuando se trata de una acción de control planificada o a la contraloría general de la Republica cuando se trata de una acción de control no planificada o encargada por la propia contraloría.

Nivel de sueldo o salario

Se refiere a la remuneración que le corresponde a todo servidor público que, como producto de su trabajo realizado en forma mensual de acuerdo al cumplimiento de sus actividades ubicadas en el reglamento de organización y funciones, así mismo deberá de considerarse las retenciones que de acuerdo a ley le corresponde al empleador y al servidor.

Nivel de beneficios sociales

Los beneficios sociales son aquellos que por ley les corresponde a los servidores, que el empleador está en la obligación de cumplir, los derechos de los trabajadores en materia remunerativa son irrenunciables, de manera que deberán de aplicarse en sujeción a la norma y los aportes que les corresponde, con la finalidad de no tener dificultades al cese de su labor o del pase al retiro.

Nivel de asistencia y permanencia del servidor

La responsabilidad que tiene el servidor de asistencia puntual y obligatoria del servidor al desarrollo de sus actividades en forma permanente, salvo por causa justificada por salud que corresponde al descanso respectivo debidamente certificado por la instancia respectiva, su permanencia de cumplimiento por las horas establecidas, por el cual se le reconoce las remuneraciones y en caso de inasistencia al trabajo se deberá de realizar los descuentos pertinentes.

Planilla única de remuneraciones

Esta referida al resultado del procesamiento mensual, en la cual se grafica la asistencia del servidor por la cual percibe su remuneración, la cual está constituida por una remuneración básica más los adicionales que de acuerdo a ley les corresponde, el cual genera la boleta mensual de sus remuneraciones, el mismo que se deberá de hacer de conocimiento al servidor debidamente detallado lo que percibe así como las retenciones o las retenciones por falta que puede tener el servidor en dicho mes.

2.4. HIPOTESIS DE INVESTIGACION

2.4. Hipótesis General

La ejecución de auditoría de desempeño mejora el control de pago de remuneraciones del personal de gobierno local en la Provincia de Huari 2020.

2.5. Hipótesis Específicas

a. El examen independiente mejora el control de sueldo o salario para el pago de remuneraciones del personal del gobierno local provincial de Huari.

b. El planeamiento de auditoria mejora el control de los beneficios sociales del personal del gobierno local provincia de Huari.

c. La ejecución de auditoria mejora el control de asistencia y permanencia del servidor en el gobierno local de la provincia de Huari.

d. El informe de auditoría mejora el control de la planilla única de remuneraciones en el gobierno local de la provincia de Huari.

2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE INDEPENDIENTE

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable Independiente Auditoria de desempeño	Acción de control posterior orientado a la verificación e identificación de brechas de incumplimiento con la finalidad de dar las recomendaciones a la administración dirigidas por el titular, para su implementación, dicha auditoria no genera responsabilidad administrativa funcional, civil o penal.	- Planificación de auditoria - Situación de la entidad a ser auditada - Estado situacional de la entidad - Situación del control interno	- Examen independiente. - Planeamiento de auditoría. - Ejecución de auditoría. - Informe de auditoría.	Evaluación de recursos administrativos Técnicas de auditoria Evaluación situacional Nivel de la entidad

VARIABLE DEPENDIENTE

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable Dependiente	Los controles administrativos orientados a la revisión desde el proceso de asunción de la persona en el cargo los controles de asistencia y permanencia del trabajador, las evaluaciones periódicas, controles de permisos y otros, revisando si tales acciones se reflejan en el pago mensual que se realiza al servidor.	- Remuneraciones - Aportes sociales - Asistencia a labores. - Sueldo mensual	Nivel de sueldo o salario Nivel de beneficios sociales Nivel de asistencia y permanencia del servidor Planilla única de remuneraciones	Evaluación de servicios Análisis de capacidad de atención Evaluación de atención al usuario Nivel de evaluación de sueldo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO METODOLOGICO

Tipo

En consideración la naturaleza de estudio su relación con situación problemática descrita se trata de investigación Descriptiva, considerando que nos permita desarrollar las investigaciones sobre la auditoria de desempeño que permita evaluar el control del pago de remuneraciones al personal que labora en la municipalidad provincial de Huari.

Nivel

Su nivel de investigación es de nivel correlacional, por su correlación existente entre las variables, auditoria de desempeño y su incidencia en el reconocimiento de sus remuneraciones en provincia de Huari.

Diseño

El diseño de indagación es no experimental, fundamentando que no se admitirá la manipulación de variables, guardando la permanencia elemental de las mismas pasando del uso de observaciones como de documentos que se obtenga.

Enfoque

Para el presente estudio fue enfoque cuantitativo, en la medida que nos permitió medir como apreciar en productos reales los efectos que se obtengan en el desarrollo de variables existente, palpable, visible, medible.

3.2. POBLACION Y MUESTRA

3.2.1 Población

Para la presente investigación nuestra población estuvo constituida por la municipalidad provincial de Huari, para la cual identificamos un número de 80 personas principalmente autoridades, funcionarios, servidores así mismo recurriremos a profesionales especialistas en asuntos municipales sobre todo en cuanto a auditoria y de remuneraciones.

3.2.2 Muestra

Definida la población el tamaño de muestra estará constituido de manera proporcional. En tal sentido la muestra estará constituida por 66 personas entre autoridades, funcionarios, servidores y profesionales especialistas en asuntos de auditoria como en gestión administrativa municipal de manera que permitan obtener información adecuada, en consecuencia, se aplica la fórmula de muestra aleatoria simple la cual permite la estimación de proporciones, cuando se trata de una población conocida, la cual se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

De dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= probabilidad del 95% de confianza.

P= Se toma P=0.5.

Q= (Q = 0.5, Q).

E= Porción por falla 5%

N= Población

Remplazando cálculos tenemos

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (80)}{(0.05)^2 (80-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{76.83}{0.19 + 0.9604}$$

$$n = 66.38$$

$$n = 66$$

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Técnica utilizada para la obtención de opinión de manera aleatoria a los individuos conformantes de la muestra que permitirá contrastar la hipótesis.

Encuestas

Técnica que consintió producción de datos, información como opiniones sobre la relación existente entre auditoría de desempeño y control de pago de remuneraciones a servidores en el gobierno local de Huari.

Análisis Documental.

Técnica que nos permitió selección de documentación conseguida a fin de ejecutar el análisis para obtener opinión de como se ha desarrollado los procedimientos previos para la formulación de planilla única de remuneraciones, al control para el pago de remuneraciones a los servidores municipales, así como ver si se aplicó en algún momento auditoria alguna, orientada a la mejora de la gestión, en el gobierno local de la provincia de Huari.

Descripción de los instrumentos

Ficha bibliográfica:

Instrumento que fue utilizado para el proceso el escogimiento y exploración de los diversos textos, narraciones, revistas, periódicos, y

trabajos a la cual se tuvieron acceso en el trabajo de campo, igualmente se acudió a indagación de Internet.

Guía de entrevista:

Dicho instrumento preelaborado teniendo en cuenta las variables adoptadas como los indicadores definidos de manera que se pueda obtener información importante de las personas seleccionadas de la muestra en forma aleatoria a autoridades, funcionarios servidores, así como a profesionales especialistas en gestión administrativa municipal, así como su experiencia en auditoría gubernamental que permita orientar propuestas dirigidas a mejorar la gestión municipal.

Ficha de encuesta:

Herramienta que permitió conducir y preelaborada para su actividad en el proceso de elaboración de averiguación y documentación necesaria de manera que se logre expresar interpelaciones a la muestra seleccionada

Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos

Del progreso de instrumentales hechos que fueron puestos en consulta a profesionales con la experiencia requerida, se requiere que estos sean comprobados para determinar su confiabilidad, la aplicación de la encuesta (10) como piloto a 66 personas quienes serán determinados al azar entre la muestra determinada entre autoridades, funcionarios,

servidores y especialistas a prueba de expertos con la finalidad de comprobar la calidad de la información obtenida.

3.4. Técnicas para el procesamiento de información

Técnicas de Análisis

Para el proceso de datos se recurrió a la computadora que permitió obtener resultados estadísticos:

- Análisis de documentos
- Correlación de datos
- Indagación
- Tanteo

Técnicas de Procesamiento de Datos

El compromiso de exploración admitió el proceso de identificaciones que se obtuvieron de las diferentes referencias por medio del manejo de diversas metodologías como:

- Clasificación y codificación
- Exploración manejable
- Observación de documentos
- Tabulación de tablas estadísticas
- Interpretación de gráficas
- Correspondencia de antecedentes

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANALISIS DE RESULTADOS

En la revisión de diversos artículos como otros escritos de especialistas en el área de la auditoría gubernamental como en los niveles de controles, diferenciando los controles preventivos, concurrentes y posteriores, la gran mayoría en el contexto internacional coinciden que la auditoría de desempeño es una herramienta de singular importancia por cuanto permite realizar la evaluación del control interno preventivo con la finalidad de evaluar la situación de cumplimiento de la normativa interna que permita advertir la presencia de riesgos y que pongan en peligro la ejecución de proyectos o metas propuestas por la gestión administrativa, que ello permite revisar los procesos operativos administrativos, con la validación de documentos que permiten identificar la correcta determinación del pago de remuneraciones del personal administrativo, como los compañeros obreros, de acuerdo a la identificación de sus diferentes regímenes laborales, de manera que se convierte en indispensable la ejecución de auditoría de desempeño con la finalidad que permita dar sus recomendaciones de orden administrativo para su cumplimiento por la administración, por ello las autoridades deberán de considerar y liderar la ejecución de acciones de control posterior de manera periódica y los preventivos de manera permanente, ello garantiza reducir los riesgos.

4.1.1. EXAMEN INDEPENDIENTE

Tabla 1

Examen independiente y si se realiza en el gobierno local de la provincia de Huari

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	18	27.27	27.27	27.27
b. Satisfecho	12	18.18	18.18	45.45
c. Poco satisfecho	16	24.24	24.24	69.69
d. Insatisfecho	14	21.21	21.21	90.90
e. Muy insatisfecho	06	9.09	9.10	100.00
TOTAL	66	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

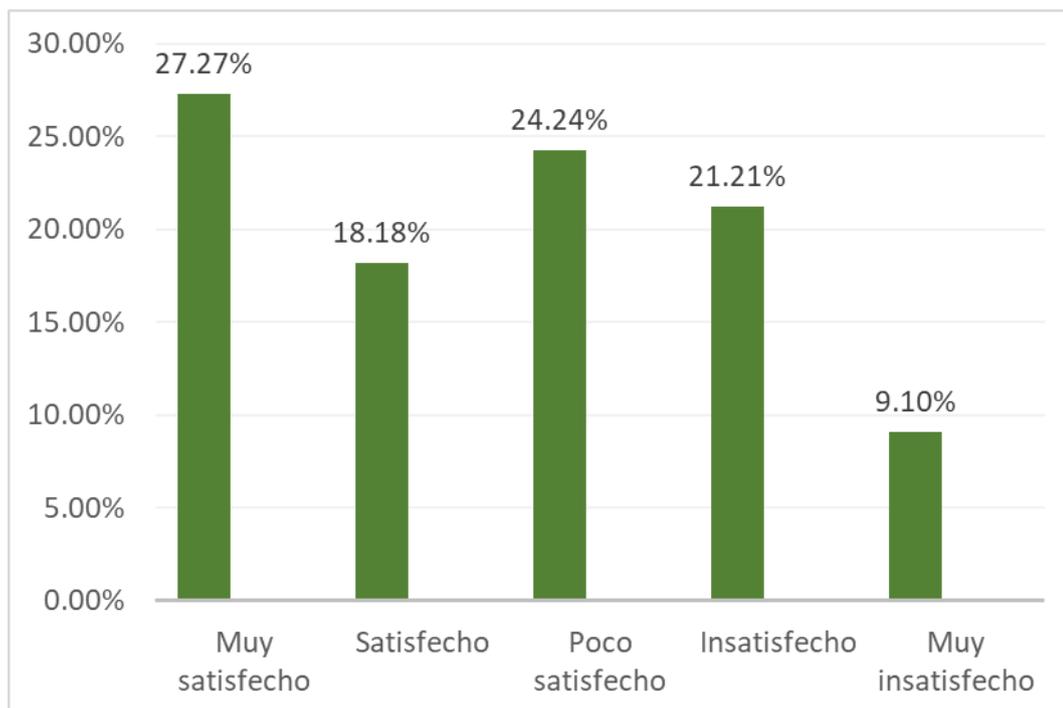


Figura 1. Examen independiente y si se realiza en el gobierno local de la provincia de Huari

INTERPRETACIÓN

De la exposición de acuerdo a la gráfica que antepone los resultados de la encuesta han expresado, que 27.27% manifestaron estar muy satisfechos, es un Examen independiente y si se realiza en el gobierno local de la provincia de Huari; el 18.18% reconocieron estar satisfechos, no obstante un 24.24% consideraron estar poco satisfechos, pero inversamente un 21.21% pensaron estar insatisfechos, finalmente un 9.10% reconocieron estar muy insatisfechos es un Examen independiente y si se realiza en el gobierno local de la provincia de Huari.

4.1.2. PLANEAMIENTO DE AUDITORIA

Tabla 2

Se cumple con elaboración del Planeamiento de auditoria en gobierno local

ALTERNATIVAS			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
a. Muy satisfecho	18	27.27	27.27	27.27
b. Satisfecho	14	21.21	21.21	48.48
c. Poco satisfecho	13	19.69	19.70	68.18
d. Insatisfecho	15	22.72	22.73	90.91
e. Muy insatisfecho	06	9.09	9.09	100.00
TOTAL	66	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

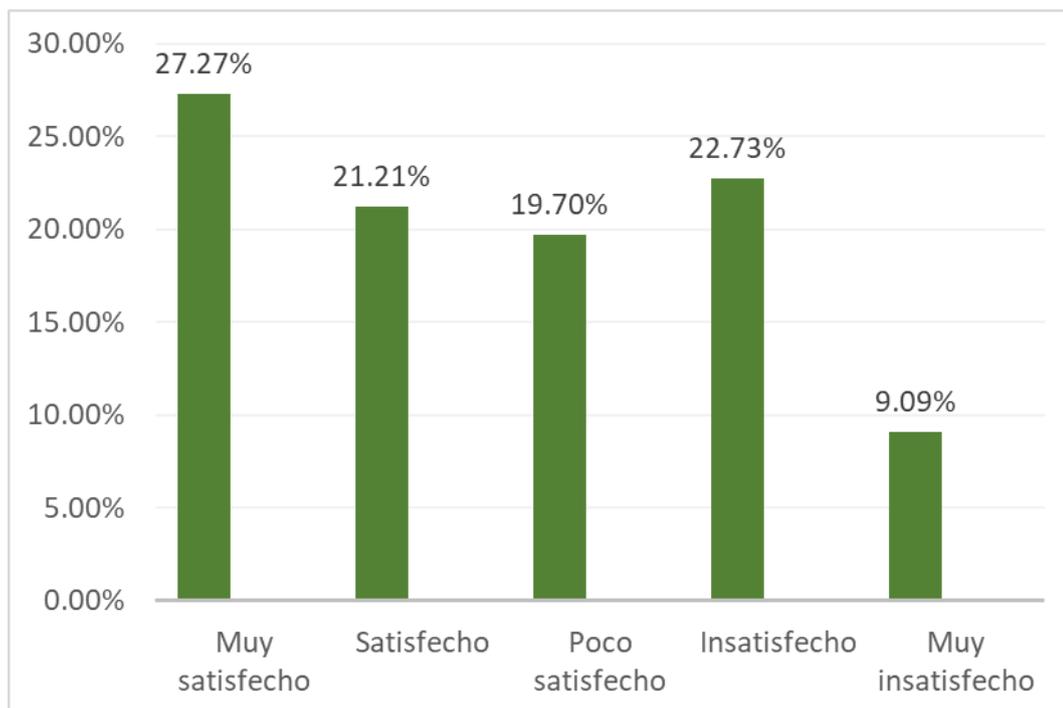


Figura 2. Se cumple con elaboración del Planeamiento de auditoria en gobierno local

INTERPRETACIÓN

De la indagación al proceso de respuestas a interrogantes las cuales se exponen en grafica precedente, es necesario indicar un 27.27% opinaron estar muy satisfechos que, se cumple con la elaboración del Planeamiento de auditoria en el gobierno local de la provincia de Huari; el 21.21% opinaron estar satisfechos, un 19.70% respondieron estar poco satisfechos, contrariamente 22.73% manifestaron estar insatisfechos, finalmente el 9.09% opinaron estar muy insatisfechos que, se cumple con la elaboración del Planeamiento de auditoria en el gobierno local de la provincia de Huari.

4.1.3. EJECUCION AUDITORIA

Tabla 3

Se ejecuta la auditoria de desempeño en la municipalidad provincial de Huari

ALTERNATIVAS			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
a. Muy satisfecho	18	27.27	27.27	27.27
b. Satisfecho	17	25.75	25.76	53.03
c. Poco satisfecho	11	16.66	16.67	69.70
d. Insatisfecho	13	19.69	19.70	89.40
e. Muy insatisfecho	07	10.60	10.60	100.00
TOTAL	66	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

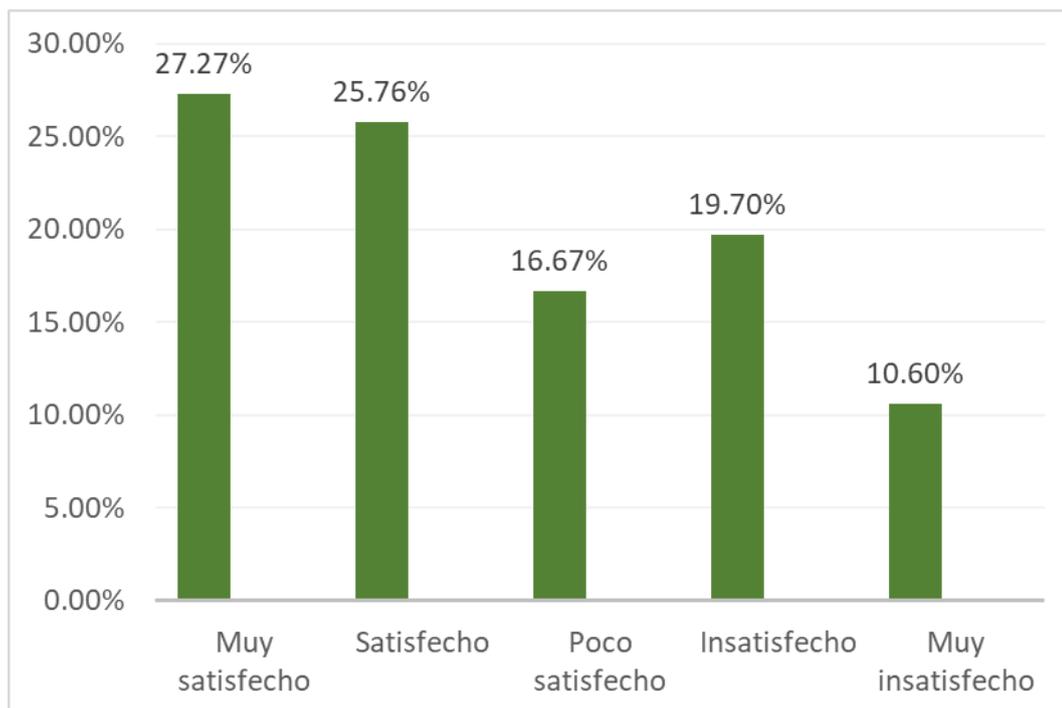


Figura 3. Se ejecuta la auditoria de desempeño en la municipalidad provincial de Huari

INTERPRETACIÓN

De la pregunta formulada logramos estimar de respuestas obtenidas como se expresan en grafica que precede es necesario indicar un 27.27% consideraron estar muy satisfechos se ejecuta la auditoria de desempeño en la municipalidad provincial de Huari; el 25.76% opinaron estar satisfechos, un 16.67% respondieron estar poco satisfechos, contrariamente 19.70% manifestaron quedar insatisfechos, finalmente el 10.60% opinaron quedar muy insatisfechos se ejecuta la auditoria de desempeño en la municipalidad provincial de Huari.

4.1.4. INFORME AUDITORIA

Tabla 4

Se cumple con la presentación del informe de auditoría en el gobierno local de la provincia de Huari.

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	24	36.36	36.36	36.36
b. Satisfecho	16	24.24	24.24	60.60
c. Poco satisfecho	12	18.18	18.18	78.78
d. Insatisfecho	10	15.15	15.15	93.93
e. Muy insatisfecho	04	6.06	6.07	100.00
TOTAL	66	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

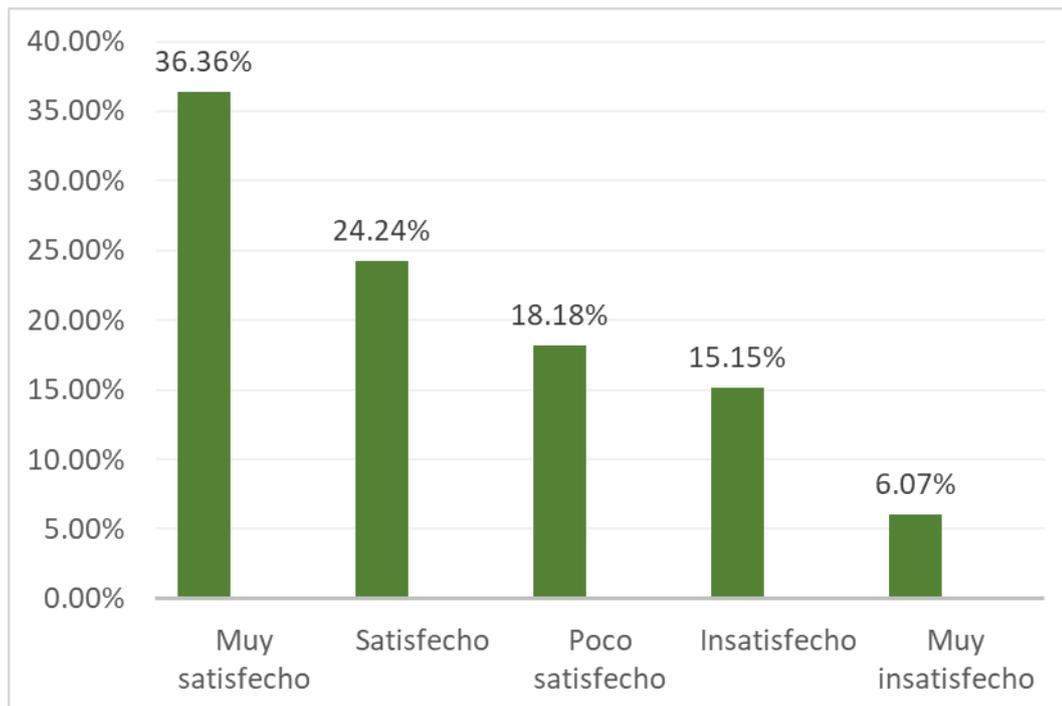


Figura 4. Se cumple con presentación del informe de auditoría en gobierno local de provincia de Huari

INTERPRETACIÓN

Tal como alcanzamos declarar a través de la gráfica que antecede nos permite señalar como, el 36.36% razonaron estar muy satisfechos, se cumple con la presentación del informe de auditoría en el gobierno local de la provincia de Huari; un 24.24% consideraron quedar satisfechos, el 18.18% consideraron estar poco satisfechos, pero contrariamente el 15.15%, consideraron estar insatisfechos, finalmente el 6.07% consideraron estar muy insatisfechos se cumple con la presentación del informe de auditoría en el gobierno local de la provincia de Huari.

4.1.5. EJECUCION DE AUDITORIA

Tabla 5

Ejecución de auditoría de desempeño es importante para el control de pago de remuneraciones del gobierno local de Huari

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	40	60.60	60.61	60.61
b. Satisfecho	10	15.15	15.15	75.76
c. Poco satisfecho	08	12.12	12.12	87.88
d. Insatisfecho	05	7.57	7.57	95.35
e. Muy insatisfecho	03	4.54	4.55	100.00
TOTAL	66	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

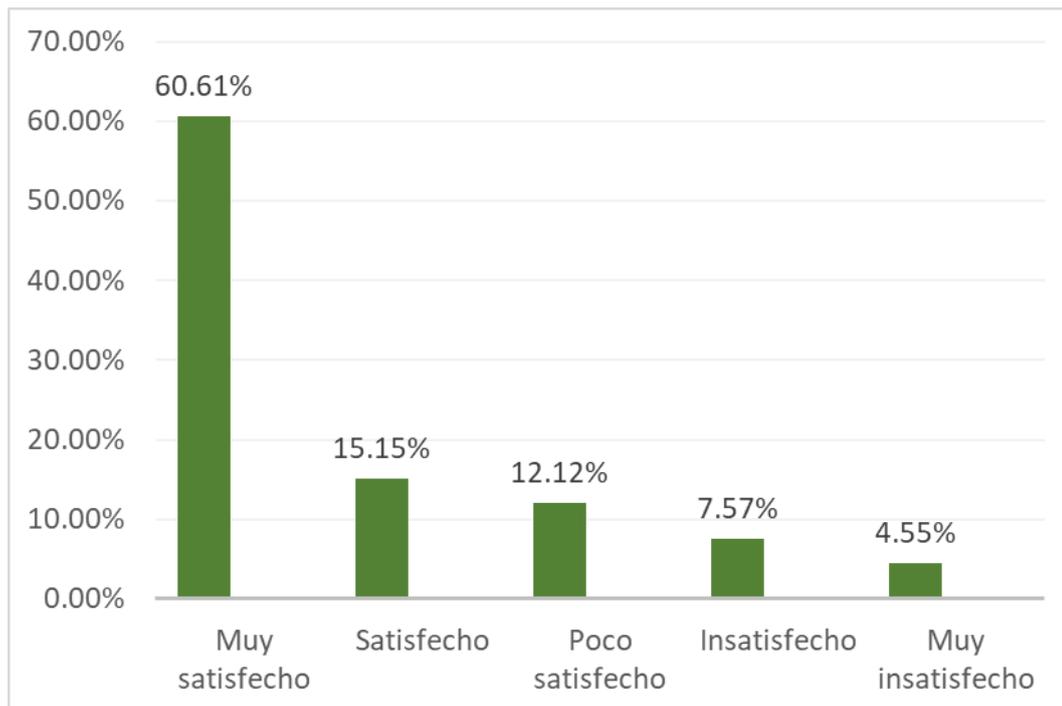


Figura 5. Ejecución de auditoría de desempeño es importante para control de pago de remuneraciones del gobierno local de Huari

INTERPRETACIÓN

Tal como evidenciamos de lo expresado en absoluciones a interrogantes expresadas en gráfica, precedentemente expuesta, expresa como un 60.61% consideraron muy satisfechos que la ejecución de auditoría de desempeño es importante para el control de pago de remuneraciones del gobierno local de la provincia de Huari; el 15.15% manifestaron estar satisfechos; el 12.12% consideraron estar poco satisfechos, sin embargo inversamente el 5.57% respondieron estar insatisfechos, al culminar un 4.55% respondieron estar muy insatisfechos el que la ejecución de auditoría de desempeño es importante para el control de pago de remuneraciones del gobierno local de la provincia de Huari.

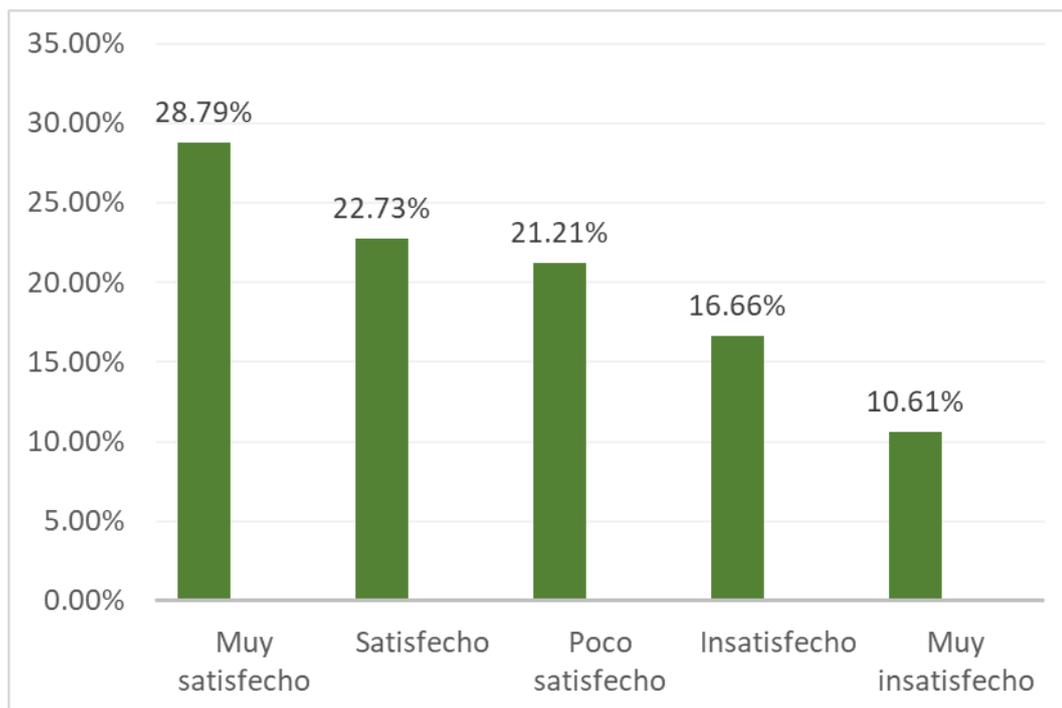
4.1.6. PAGO DE SUELDOS

Tabla 6

Se cumple correctamente con pago de sueldos o salarios a servidores de municipalidad provincial de Huari

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	19	28.78	28.79	28.79
b. Satisfecho	15	22.72	22.73	51.52
c. Poco satisfecho	14	21.21	21.21	72.73
d. Insatisfecho	11	16.66	16.66	89.39
e. Muy insatisfecho	07	10.60	10.61	100.00
TOTAL	66	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia



Fuente 6. Cumple correctamente con pago de sueldos o salarios a servidores de municipalidad provincial de Huari

INTERPRETACIÓN

De las respuestas a obtenidas las cuales se exponen en la gráfica que antecedente en función a incógnitas esbozadas, conseguimos señalar como un 28.79% opinaron estar muy satisfechos se cumple correctamente con el pago de sueldos o salarios a los servidores de la municipalidad provincial de Huari; un 22.73% opinaron quedar satisfechos, un 21.21% opinaron estar poco satisfechos; sin embargo de manera contrariamente el 16.66% opinaron estar insatisfechos se cumple correctamente con el pago de sueldos o salarios a los servidores de la municipalidad provincial de Huari y un 10.61% opinaron estar muy insatisfechos.

4.1.7. RECONOCIMIENTO

Tabla 7

Se cumple con reconocimiento de beneficios sociales a servidores de
municipalidad provincial de Huari

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	19	28.78	28.79	28.79
b. Satisfecho	15	22.72	22.73	51.52
c. Poco satisfecho	13	19.69	19.70	71.22
d. Insatisfecho	12	18.18	18.18	89.40
e. Muy insatisfecho	07	10.60	10.60	100.00
TOTAL	66	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

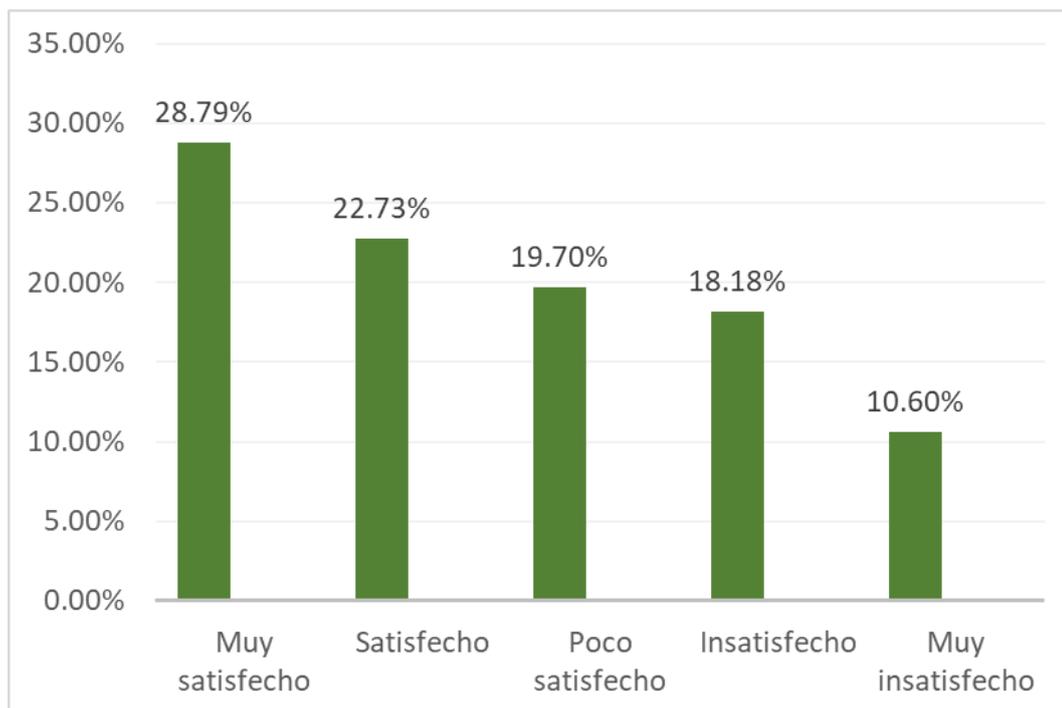


Figura 7. Se cumple con reconocimiento de beneficios sociales a servidores de municipalidad provincial de Huari

INTERPRETACIÓN

Como podemos observar las consecuencias derivadas de interrogación expresada que se describen en la gráfica precedente, podemos señalar que el 28.79% consideraron estar muy satisfechos, se cumple con el reconocimiento de beneficios sociales a servidores de la municipalidad provincial de Huari; el 22.73% consideraron estar satisfechos, un 19.70% consideraron estar poco satisfechos; sin embargo contradictoriamente el 18.18% consideraron estar insatisfechos, finalmente el 10.60% consideraron estar muy insatisfechos se cumple con el reconocimiento de beneficios sociales a servidores de la municipalidad provincial de Huari.

4.1.8. CONTROL DE ASISTENCIA

Tabla 8

Se realiza el control de asistencia y permanencia del servidor en municipalidad de Huari para pago de sus remuneraciones

ALTERNATIVAS			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
a. Muy satisfecho	28	42.42	42.42	42.42
b. Satisfecho	12	18.18	18.18	60.60
c. Poco satisfecho	13	19.69	19.70	80.30
d. Insatisfecho	07	10.60	10.61	90.91
e. Muy insatisfecho	06	9.09	9.09	100.00
TOTAL	66	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

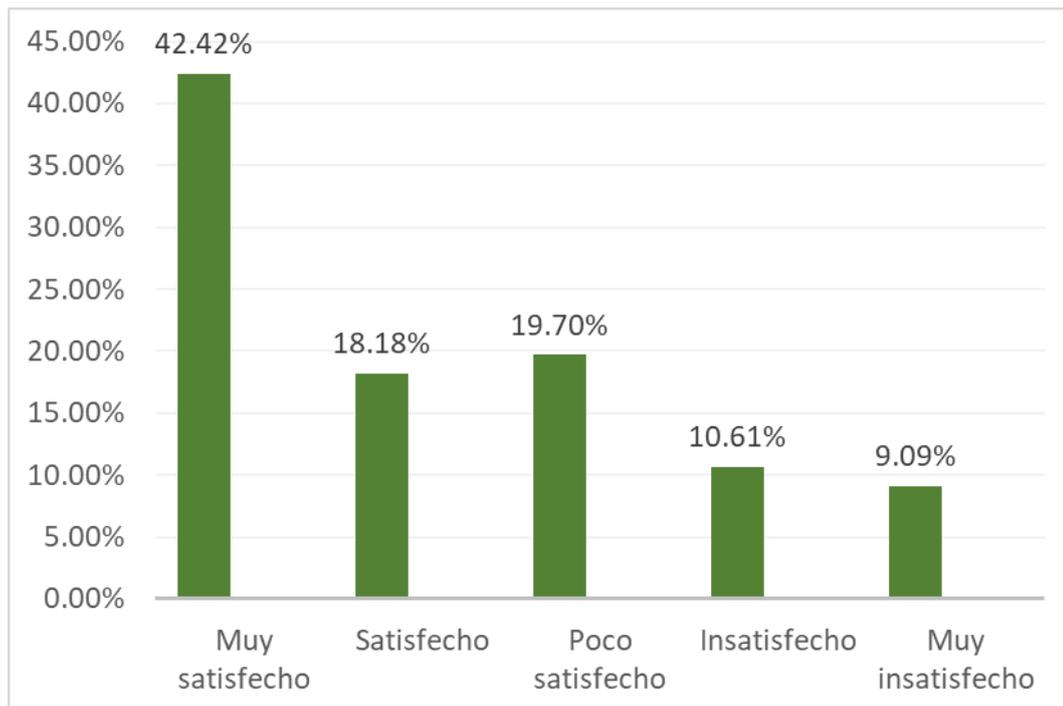


Figura 8. Se realiza el control de asistencia y permanencia del servidor en municipalidad para pago de remuneraciones

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los hechos de compilación de procedimientos a incógnitas desarrolladas y mencionadas en gráfica, muestra como un 42.42% calificaron estar muy satisfechos, se realiza el control de asistencia y permanencia del servidor en la municipalidad provincial de Huari para el pago de sus remuneraciones; el 18.18% consideraron estar satisfechos; un 19.70% respondieron estar poco satisfechos; sin embargo contrariamente el 10.61% consideraron estar insatisfechos; finalmente un 9.09% opinaron estar muy insatisfechos, se realiza el control de asistencia y permanencia del servidor en la municipalidad provincial de Huari para el pago de sus remuneraciones.

4.1.09 ELABORACION DE PLANILLA

Tabla 9

Se controla adecuadamente la formulación para elaboración de planilla única de remuneraciones de servidores de municipalidad de Huari

ALTERNATIVAS			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
a. Muy satisfecho	20	30.30	30.30	30.30
b. Satisfecho	15	22.72	22.73	53.03
c. Poco satisfecho	14	21.21	21.21	74.24
d. Insatisfecho	12	18.18	18.18	92.42
e. Muy insatisfecho	05	7.57	7.58	100.00
TOTAL	66	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

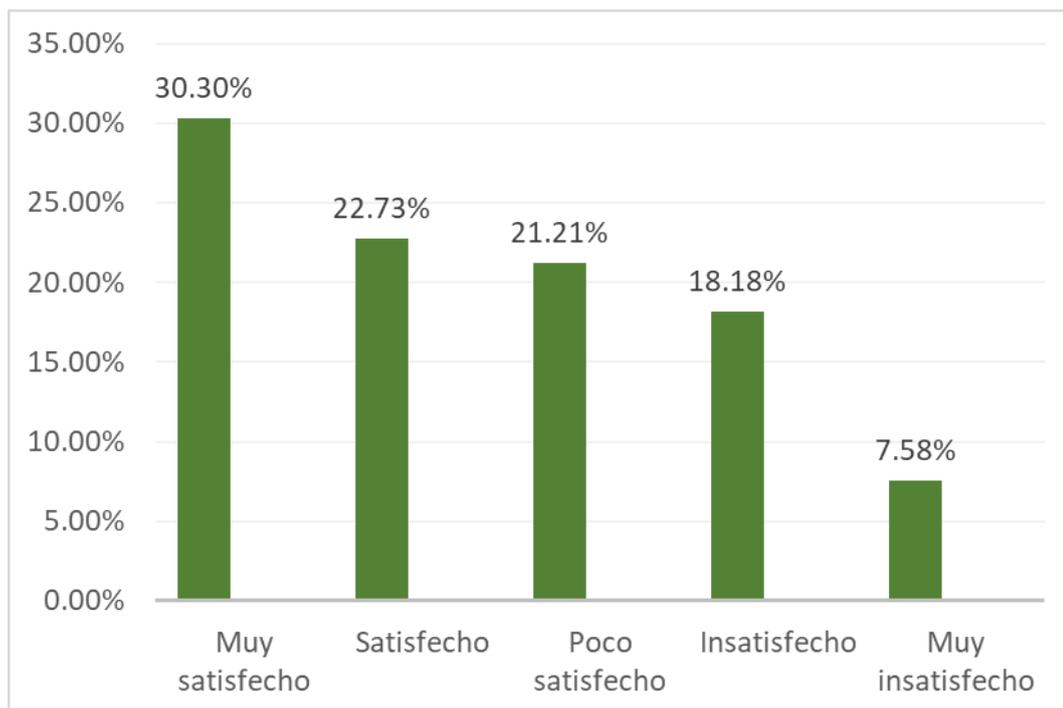


Figura 9. Se controla adecuadamente formulación para elaboración de planilla única de remuneraciones de servidores de Huari

INTERPRETACIÓN

Como conseguimos comprobar de las incógnitas expresadas en los cuestionarios y mencionados la gráfica que precede, señalamos como un 30.30% consideraron estar muy satisfecho, se controla adecuadamente la formulación para la elaboración de planilla única de remuneraciones de servidores de la municipalidad provincial de Huari; un 22.73% opinaron estar satisfechos; un 21.21% opinaron estar poco satisfechos; contradictoriamente el 18.18% reflexionaron quedar insatisfechos; finalmente el 7.58% opinaron estar muy insatisfechos que se controle adecuadamente la formulación para la elaboración de planilla única de remuneraciones de servidores de la municipalidad provincial de Huari.

4.1.10. AUDITORIA DE DESEMPEÑO

Tabla 10

Aplicación de auditoría de desempeño mejorara el control para pago de remuneraciones de servidores del gobierno local de Huari

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	38	57.57	57.57	57.57
b. Satisfecho	11	16.66	16.66	74.23
c. Poco satisfecho	10	15.15	15.15	89.48
d. Insatisfecho	04	6.06	6.06	95.54
e. Muy insatisfecho	03	4.55	4.46	100.00
TOTAL	66	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

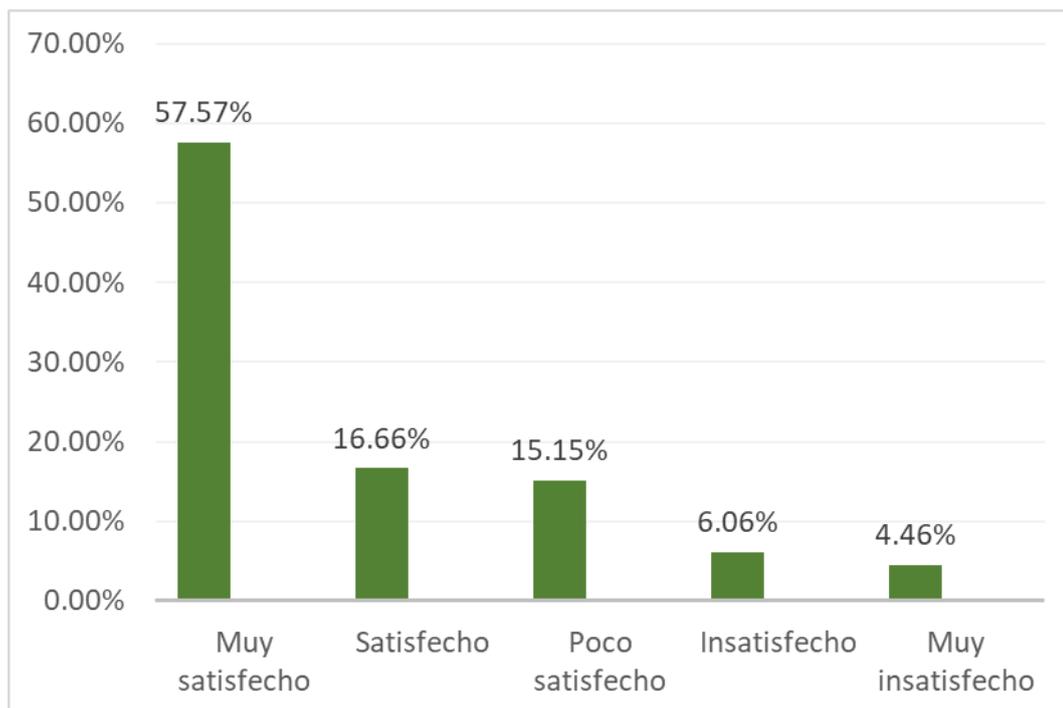


Figura 10. Aplicación de auditoría de desempeño se mejorará control para pago de remuneraciones de servidores del gobierno local de Huari.

INTERPRETACIÓN

Como logramos corroborar las respuestas a incógnitas desarrolladas se expresan la gráfica que antecede, en tal sentido indicamos que un 57.57% opinaron estar muy satisfechos, que con la aplicación de auditoría de desempeño se mejorara el control para pago de remuneraciones de servidores del gobierno local de la provincia de Huari, un 16.66% consideraron estar satisfechos, el 15.15% consideraron estar poco satisfechos; pero contrariamente el 6.06% consideraron estar insatisfechos, finalmente el 4.46% consideraron estar muy insatisfechos que la aplicación de auditoría de desempeño se mejorara el control para pago de remuneraciones de servidores del gobierno local de la provincia de Huari.

4.2. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS A:

H₀: El examen independiente, no mejora el control de sueldo o salario para el pago de remuneraciones del personal del gobierno local provincial de Huari.

H₁: El examen independiente mejora el control de sueldo o salario para el pago de remuneraciones del personal del gobierno local provincial de Huari.

Tabla 11

Examen independiente mejora el control de sueldo o salario para pago de remuneraciones del personal.

	Muy satisfecho	satisfe cho	Poco satisfecho	insatisfeh o	Muy insatisfecho	TOTAL
a. Muy satisfecho	6	6	3	2	1	18
b. Satisfecho	2	1	7	2	2	12
c. Poco satisfecho	3	7	2	3	1	16
d. Insatisfecho	2	2	3	6	1	14
e. Muy insatisfecho	1	2	1	1	1	06
TOTAL	18	12	16	14	06	66

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de categoría como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Automatización en manera estadísticamente para prueba: El desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(9)! (13)! (7)! (13)!}{66! 3! 4! 4! 9!}$$

$$= 0.37E-106$$

4.- Destreza computacional: Entregado un $0.37E-106 < 0.05$, no acepta H_0 .

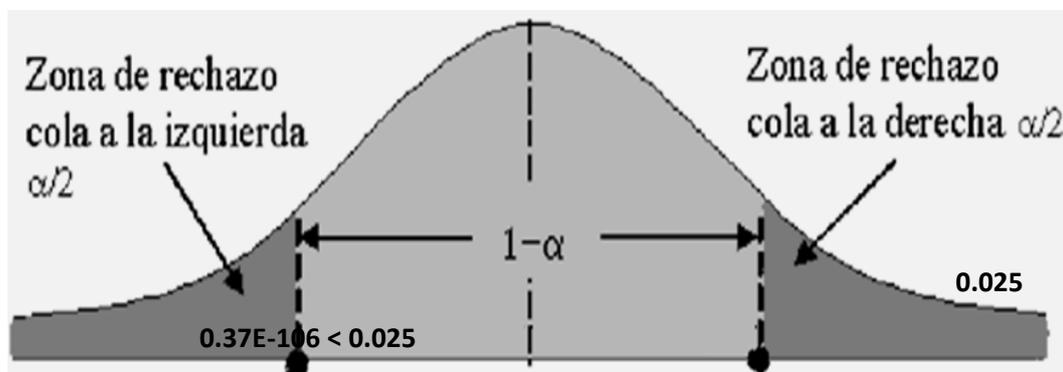


Figura 11. Examen independiente mejora el control de sueldo o salario para pago de remuneraciones del personal de Huari.

5.- **Conclusión:** A modo $0.37 < 0.05$ no acepta H_0 . Por lo que se concluye, el examen independiente mejora el control de sueldo o salario para el pago de remuneraciones del personal del gobierno local provincial de Huari.

HIPÓTESIS B:

H₀: El planeamiento de auditoría, no mejora el control de los beneficios sociales del personal del gobierno local provincia de Huari.

H₁: El planeamiento de auditoria mejora el control de los beneficios sociales del personal del gobierno local provincia de Huari.

Tabla 12

Planeamiento de auditoria mejora el control de beneficios sociales del personal gobierno local Huari.

	Muy satisfecho	satisfec ho	Poco satisfecho	Insatisfech o	Muy insatisfecho	TOTAL
a. Muy satisfecho	0	11	4	3	2	18
b. Satisfecho	11	1	2	4	2	14
c. Poco satisfecho	4	2	2	2	2	13
d. Insatisfecho	3	4	2	2	2	15
e. Muy insatisfecho	2	2	2	2	2	06
TOTAL	18	14	13	15	06	66

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de significancia como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Automatización en forma estadística para ensayo: El

desplegando técnica obtenemos:

$$p(f) = \frac{(9)! (6)! (9)! (6)!}{66! 4! 5! 3! 1!}$$

$$= 0.73E-92$$

4.- Habilidad computacional: Entregado un $0.73E-106 < 0.05$, no acepta

Ho.

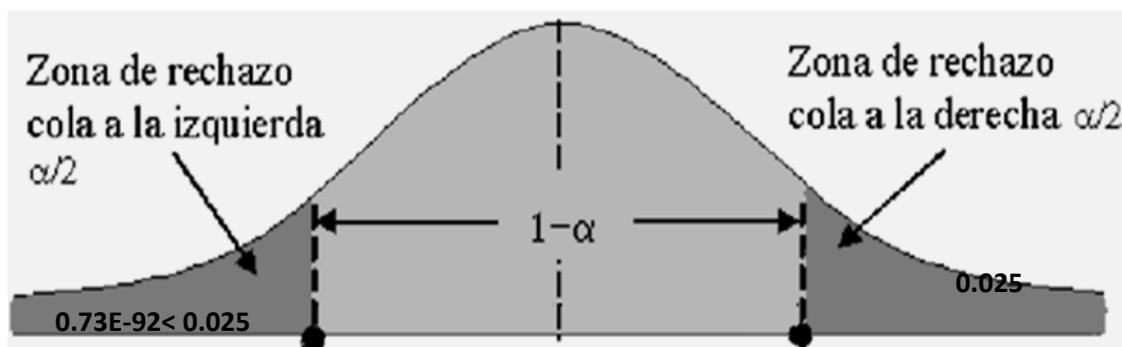


Figura 12. Planeamiento de auditoria mejora el control de beneficios sociales del personal gobierno local Huari.

5.- **Conclusión:** Como $0.73 < 0.05$, no acepta H_0 . concluyendo, el planeamiento de auditoria mejora el control de los beneficios sociales del personal del gobierno local provincia de Huari.

HIPÓTESIS C:

H₀: La ejecución de auditoría, no mejora el control de asistencia y permanencia del servidor en el gobierno local de la provincia de Huari.

H₁: La ejecución de auditoria mejora el control de asistencia y permanencia del servidor en el gobierno local de la provincia de Huari.

Tabla 13

Ejecución de auditoria mejora el control de asistencia y permanencia del servidor en gobierno local provincia Huari.

	Muy satisfecho	satisfec ho	Poco satisfecho	Poco satisfecho	Muy insatisfecho	TOTAL
a. Muy satisfecho	5	9	3	3	1	18
b. Satisfecho	9	1	7	2	1	17
c. Poco satisfecho	3	7	4	2	1	11
d. Insatisfecho	3	2	2	3	1	13
e. Muy insatisfecho	1	1	1	1	0	07
TOTAL	18	17	11	13	07	66

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de significancia en falla por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Automatización de manera estadística para prueba: El

desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(7)!(11)!(8)!(7)!}{66!3!5!7!04!}$$

$$= 0.15E-92$$

4.- Habilidad computacional: Entregado un $0.15E-106 < 0.05$, no acepta

H_0 .

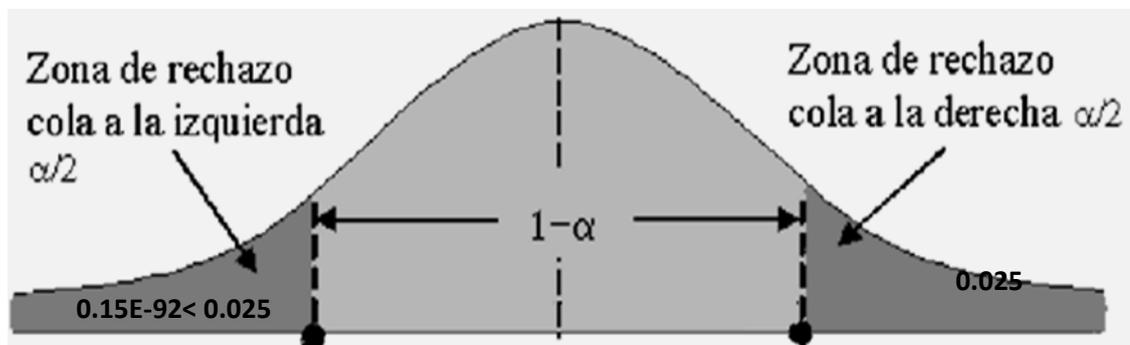


Figura 13. Ejecución de auditoría mejora control de asistencia y permanencia del servidor en gobierno local Huari.

5.- **Conclusión:** Como $0.15 < 0.05$, se rechaza H_0 . Concluyendo la ejecución de auditoría mejora el control de asistencia y permanencia del servidor en el gobierno local de la provincia de Huari.

HIPÓTESIS D:

H₀: El informe de auditoría, no mejora el control de la planilla única de remuneraciones en el gobierno local de la provincia de Huari.

H₁: El informe de auditoría mejora el control de la planilla única de remuneraciones en el gobierno local de la provincia de Huari.

Tabla 14

Informe auditoría mejora el control de planilla única de remuneraciones en gobierno local provincia Huari.

	Muy satisfecho	satisfec ho	Poco satisfecho	insatisfec ho	Muy insatisfecho	TOTAL
a. Muy satisfecho	11	7	2	3	1	24
b. Satisfecho	7	1	4	3	1	16
c. Poco satisfecho	2	4	4	4	1	12
d. Insatisfecho	3	3	4	3	1	10
e. Muy insatisfecho	1	1	1	1	0	04
TOTAL	24	16	12	10	04	66

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Grado en importancia como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Cómputo en forma estadísticamente para ensayo: El

desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(10)! (8)! (11)! (7)!}{66! 6! 5! 4! 03!}$$

$$= 0.25E-108$$

4.- Disposición computacional: Entregado un $0.25E-106 < 0.05$, no acepta **H₀**.

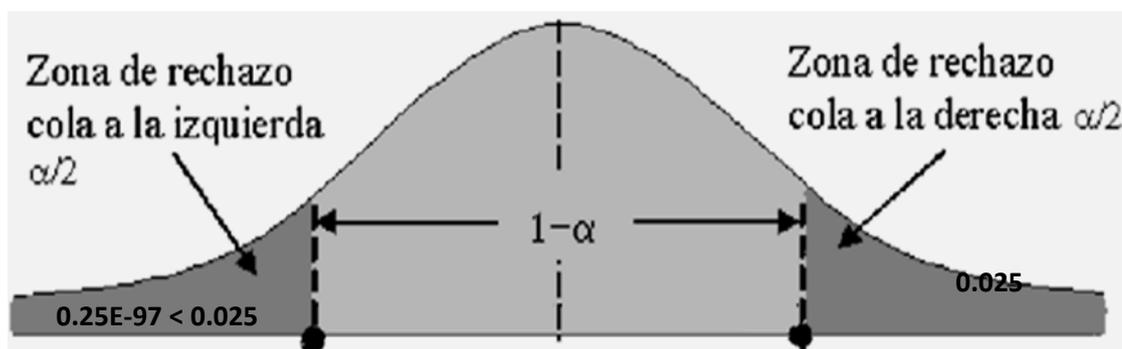


Figura 14. Informe de auditoría mejora control de planilla única de remuneraciones en gobierno local Huari.

5.- Conclusión: Como $0.25 < 0.05$. Rechaza **H₀**. En tal sentido el informe de auditoría mejora el control de la planilla única de remuneraciones en el gobierno local de la provincia de Huari.

HIPÓTESIS GENERAL:

H₀: La ejecución de auditoría de desempeño, no mejora el control de pago de remuneraciones del personal de gobierno local en la Provincia de Huari 2020.

H₁: La ejecución de auditoría de desempeño mejora el control de pago de remuneraciones del personal de gobierno local en la Provincia de Huari 2020.

Tabla 15

Ejecución de auditoría de desempeño mejora control de pago de remuneraciones del personal de gobierno local Provincia Huari 2020.

		Muy satisfecho	satisfec ho	Poco satisfecho	Insatisfec ho	Muy insatisfecho	TOTAL
a.	Muy satisfecho	30	5	2	2	1	40
b.	Satisfecho	5	1	2	1	1	10
c.	Poco satisfecho	2	2	2	1	1	08
d.	Insatisfecho	2	1	1	1	0	05
e.	Muy insatisfecho	1	1	1	0	0	03
	TOTAL	40	10	08	05	03	66

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Grado en importancia como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Cómputo en forma estadísticamente para ensayo: El

desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(31)! (10)! (31)! (10)!}{66! 26! 5! 5! 01!}$$

$$= 2.24E-106$$

4.- **Disposición computacional:** Entregado un $2.24E-106 < 0.05$, no acepta H_0 .

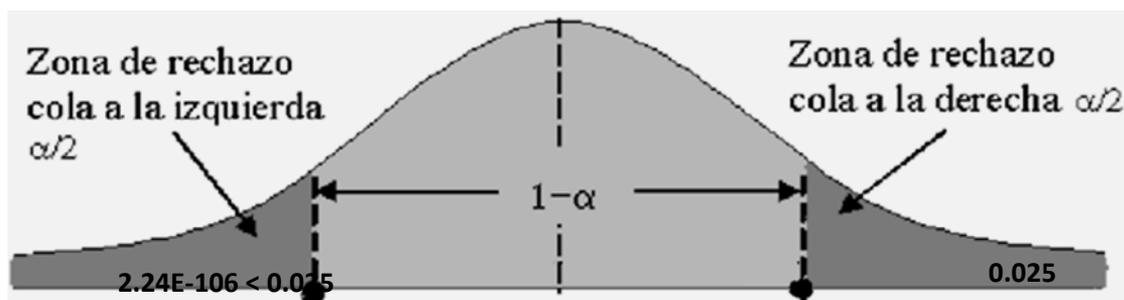


Figura 15. Ejecución de auditoría de desempeño mejora control de pago de remuneraciones del personal de gobierno local Huari 2020.

5.- **Conclusión:** Como $2.24 < 0.05$, se rechaza H_0 . En tal sentido, se concluye la ejecución de auditoría de desempeño mejora el control de pago de remuneraciones del personal de gobierno local en la Provincia de Huari 2020.

CAPITULO V

DISCUSION

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al culminar el trabajo de campo se procedió a consolidar las opiniones de diversos autores que muestran sus diferentes opiniones en cuanto al tema de investigación, por ello se recurrió a textos, revistas científicas, como plataformas en la cual se pudo obtener opiniones en cuanto a las políticas de control administrativo relacionados a los procesos de consolidación y emisión de planilla única de remuneraciones, que tanto los autores nacionales como internacionales, coinciden que ello se debe a las diversas normas legales que generan el reconocimiento de sus remuneraciones, teniendo en cuenta la diversidad de regímenes laborales que se presentan en nuestro país, situaciones que en muchas veces conllevan a encontrar los errores principalmente en la aplicación d ellos cálculos, así mismo las diferencias se presentan en cuanto a la necesidad de la aplicación y teorización de la auditoria de desempeño, en cuanto a su contenido sobre el carácter de control que se aplica en el Perú, así como la presunción de responsabilidad que genera, solamente se genera presunción de brechas que deben de generar recomendaciones orientadas a reducir las brechas administrativas, pero no generan presunción de responsabilidad administrativa, ni mucho menos penal, por ello en todo el contexto revisado concluyen que efectivamente la aplicación o ejecución de auditoría de desempeño es importante para el mejoramiento de los controles a nivel preventivo como a nivel posterior que permitirá mejorar la gestión administrativa en entidades gubernamentales.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Primera conclusión

Del análisis como revisión de documentación y puesta a prueba se confirma, el examen independiente mejora el control de sueldo o salario para el pago de remuneraciones del personal del gobierno local provincial de Huari.

Segunda conclusión

Del estudio a información y datos consideradas y probadas se ratifica, el planeamiento de auditoria mejora el control de los beneficios sociales del personal del gobierno local provincia de Huari.

Tercera conclusión

De la comprobación entre hipótesis y pruebas de muestra realizadas se pudo evidenciar, la ejecución de auditoria mejora el control de asistencia y permanencia del servidor en el gobierno local de la provincia de Huari.

Cuarta conclusión

Del proceso de reconocimiento de documentación como prueba ejecutada se demostró, el informe de auditoría mejora el control de la planilla única de remuneraciones en el gobierno local de la provincia de Huari.

Conclusión General

En conclusión, como producto del estudio de datos y documentación se concluye, la ejecución de auditoría de desempeño mejora el control de pago de remuneraciones del personal de gobierno local en la Provincia de Huari 2020.

6.2. RECOMENDACIONES

Primera recomendación

Que autoridades, funcionarios como contables y colaboradores, deberán de planificar la realización del examen independiente, considerando que ello mejora el control para el pago de remuneraciones del personal en gobierno local provincial de Huari.

Segunda recomendación

Que autoridades y funcionarios deberán de tener en cuenta y apoyar la realización de auditoría de desempeño que cumplan con el planeamiento de auditoría, ya que permitirá mejorar el control de beneficios sociales del personal del gobierno local provincia de Huari

Tercera recomendación

Que la administración deberá de planificar la ejecución de auditoría de desempeño, considerando que ello mejorará el control de asistencia y permanencia del servidor en el gobierno local de la provincia de Huari

Cuarta recomendación

Que el señor alcalde como máximo representante de la gestión municipal deberá de recibir el informe de auditoría y con sus funcionarios implementara las recomendaciones que están orientadas a mejorar el control de planilla única de remuneraciones en el gobierno local de la provincia de Huari

Recomendación General

Finalmente, autoridades y funcionarios deberán de planificar la ejecución de auditoría de desempeño teniendo en cuenta que mejorara el control administrativo para el pago correcto de remuneraciones del personal de gobierno local en la Provincia de Huari 2020

REFERENCIAS

FUENTES DE INFORMACION

7.1. Fuentes Documentales

- Cárdenas, T. (2017) *Auditoria de desempeño a labora de personal administrativo de biblioteca y sus implicancias en gestión de* Universidad nacional San Cristóbal de Huamanga. Universidad Católica los Ángeles Chimbote – Perú.
- Calle, C. (2015). *Auditoria de Gestión como herramienta de mejoramiento continuo en la empresa municipal de agua potable, alcantarillado y saneamiento ambiental del Cantón Azogues Emapal periodo 2013.* Cuenca, Ecuador: Universidad Saleciana.
- García, F. (2019) su estudio: *La auditoría de desempeño y su relación con la evaluación de los recursos humanos en Municipalidad distrital de* Lalaquiz; en la Universidad Nacional de Piura – Perú.
- Huamán, P. (2019) *Auditoria de cumplimiento a ejecución presupuestaria de remuneraciones de la Docencia en Unidad de Gestión Educativa local* Cusco. Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco – Perú.
- Pazos, L. (2018) *La auditoría Presupuestaria Gubernamental instrumento para identificar las desviaciones en gastos públicos,* en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos lima – Perú.
- Salvador, R. (2020) *Auditoria al desempeño: un medio para la fiscalización y* rendición de cuentas en la Ciudad de México.

7.2. Fuentes Bibliográficas

Aragón & Pérez (2018). *Análisis comparativo de las decisiones de inversión y financiamiento en la PYMES argentinas y colombianas. Instituto de Investigaciones en administración, Contabilidad y Métodos Cuantitativos para la Gestión*, 15-50.

Andía Valencia, Walter (2014). *Manual de gestión Pública, Editorial Elmer Valencia Ipanaque – Impresión Evolution Graphic*, Cuarta Edición, Lima-Perú.

Álvarez (2007). *Auditoría Gubernamental Integral, Editorial Instituto Pacífico S.A.C.*, Primera Edición, Lima-Perú, pp. 1007.

Apumayta (2015). *La auditoría de desempeño y su influencia en la optimización de la gestión en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana*, tesis para optar grado de Doctor en Contabilidad, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima - Perú.

Bajaña G. (2017) *Apalancamiento Financiero y su Incidencia en la distribución de las Utilidades de la Empresa Ecuador OVERSEAS C. A.* (Tesis pregrado). Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil- Ecuador.

Córdova (2012). *Gestión Financiera*. Ecoe Ediciones. Obtenido de: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/12/Gestionfinanciera-2da-Edici%C3%B3n.pdf>

Gitman & Zutter (2012). *Principios de Administración Financiera*. Pearson Educación. Obtenido de:

<https://educativopracticas.files.wordpress.com/2014/05/principios-deadministracion-financiera.pdf>

Moreno V. (2018) Métodos de apalancamiento financiero de proyectos según su tipología. (Tesis pregrado). Universidad EAFIT –Medellín. Colombia.

INTOSAI. (2014). “*Guía de implementación de las ISSAI Auditorías de Desempeño.*”

Vigo. (2015). en el texto digital “*Auditoría Gubernamental*” pág. 359, Ancash – Perú.

Padilla (2012). *Gestión Financiera.* Colombia. Eco ediciones

7.3 Fuentes Electrónicas

http://eprints.ucm.es/7816/1/tesis-maestr%C3%ADa_2.pdf

www.mef.gob.pe

www.contraloria.gob.pe

Cresco, Marco (2012). Lecciones de Hacienda Pública Municipal, extraído de

la

página

web:

[http://www.eumed.net/librosgratis/2009b/563/Clasificacion%20de%20los%](http://www.eumed.net/librosgratis/2009b/563/Clasificacion%20de%20los%20ingresos%20publicos%20municipales.htm)

[20ingresos%20publicos%20municipales.htm](http://www.eumed.net/librosgratis/2009b/563/Clasificacion%20de%20los%20ingresos%20publicos%20municipales.htm).

ANEXO 1

INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

ENCUESTA:

La presente técnica que se presenta es el Cuestionario correspondiente al trabajo de investigación denominado: *LA AUDITORIA DE DESEMPEÑO Y EL CONTROL DEL PAGO DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL GOBIERNO LOCAL PROVINCIAL DE HUARI 2020*, Con relación a dicho trabajo se pide que tenga a bien marcar con un aspa (X) la alternativa que según su criterio conteste la pregunta que se formula. Se agradece de antemano por su colaboración.

1. ¿Conoce Usted que es un Examen independiente y si se realiza en el gobierno local de la provincia de Huari?
 - a. Muy satisfecho ()
 - b. Satisfecho ()
 - c. Poco satisfecho ()
 - d. Insatisfecho ()
 - e. Muy insatisfecho ()

2. ¿En su opinión considera Usted que se cumple con la elaboración del Planeamiento de auditoria en el gobierno local de la provincia de Huari?

- a. Muy satisfecho ()
- b. Satisfecho ()
- c. Poco satisfecho ()
- d. Insatisfecho ()
- e. Muy insatisfecho ()

3. ¿Considera Usted que se ejecuta la auditoria de desempeño en la municipalidad provincial de Huari?

- a. Muy satisfecho ()
- b. Satisfecho ()
- c. Poco satisfecho ()
- d. Insatisfecho ()
- e. Muy insatisfecho ()

4. ¿En su opinión considera usted que se cumple con la presentación del informe de auditoría en el gobierno local de la provincia de Huari?

- a. Muy satisfecho ()
- b. Satisfecho ()
- c. Poco satisfecho ()
- d. Insatisfecho ()
- e. Muy insatisfecho ()

5. ¿Considera Usted que la ejecución de auditoria de desempeño es importante para el control de pago de remuneraciones del gobierno local de la provincia de Huari?

- a. Muy satisfecho ()
- b. Satisfecho ()
- c. Poco satisfecho ()
- d. Insatisfecho ()
- e. Muy insatisfecho ()

6. ¿En su opinión se cumple correctamente con el pago de sueldos o salarios a los servidores de la municipalidad provincial de Huari?

- a. Muy satisfecho ()
- b. Satisfecho ()
- c. Poco satisfecho ()
- d. Insatisfecho ()
- e. Muy insatisfecho ()

7. ¿Considera usted que se cumple con el reconocimiento de beneficios sociales a servidores de la municipalidad provincial de Huari?

- a. Muy satisfecho ()
- b. Satisfecho ()
- c. Poco satisfecho ()
- d. Insatisfecho ()
- e. Muy insatisfecho ()

8. ¿Considera usted que se realiza el control de asistencia y permanencia del servidor en la municipalidad provincial de Huari para el pago de sus remuneraciones?

- a. Muy satisfecho ()
- b. Satisfecho ()
- c. Poco satisfecho ()
- d. Insatisfecho ()
- e. Muy insatisfecho ()

9. ¿Considera Usted que se controla adecuadamente la formulación para la elaboración de planilla única de remuneraciones de servidores de la municipalidad provincial de Huari?

- a. Muy satisfecho ()
- b. Satisfecho ()
- c. Poco satisfecho ()
- d. Insatisfecho ()
- e. Muy insatisfecho ()

10. ¿En su opinión considera que con la aplicación de auditoría de desempeño se mejorara el control para pago de remuneraciones de servidores del gobierno local de la provincia de Huari?

- a. Muy satisfecho ()
- b. Satisfecho ()
- c. Poco satisfecho ()
- d. Insatisfecho ()
- e. Muy insatisfecho ()