



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN AUDITORÍA**

TESIS

**ESTUDIO DE LAS CAPACIDADES Y COMPORTAMIENTOS DE
LOS AUDITORES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA EN
LA CIUDAD DE IQUITOS, PERIODO 2011**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN AUDITORÍA

PRESENTADO POR: CARLOS ANIBAL GARCIA DEL CASTILLO

ASESOR: CPC. HUGO LUIS ZEVALLOS EGOÁVIL, DR.

IQUITOS, PERÚ

2020



UNAP

Escuela de Postgrado "JOSÉ TORRES VÁSQUEZ"
Oficina de Asuntos Académicos



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
003-2020-OAA-EPG-UNAP

Con **Resolución Directoral N° 0082-2020-EPG-UNAP**, se autoriza la sustentación de la tesis: "ESTUDIO DE LAS CAPACIDADES Y COMPORTAMIENTOS DE LOS AUDITORES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA CIUDAD DE IQUITOS, PERIODO 2011", teniendo como jurados a los siguientes profesionales:

C.P.C. Jesús Hermes Ramírez Enrique, Mgr.	Presidente
Lic. Adm. Jorge Pérez Santillán, Mgr.	Miembro
Lic. Adm. Hugo Henry Ruíz Vásquez, Mgr.	Miembro
C.P.C. Hugo Luis Zevallos Egoávil, Dr.	Asesor

A los veinticuatro días del mes de enero del 2020, a horas 11:00 a.m., en el Auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para presenciar y evaluar la sustentación de la tesis: "ESTUDIO DE LAS CAPACIDADES Y COMPORTAMIENTOS DE LOS AUDITORES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA CIUDAD DE IQUITOS, PERIODO 2011", presentado por el señor CARLOS ANIBAL GARCIA DEL CASTILLO, como requisito para obtener el **Grado Académico de Maestro en Auditoría** que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:

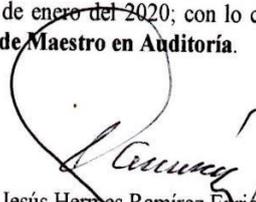
..... *RESPONDIDAS SATISFACTORIAMENTE*

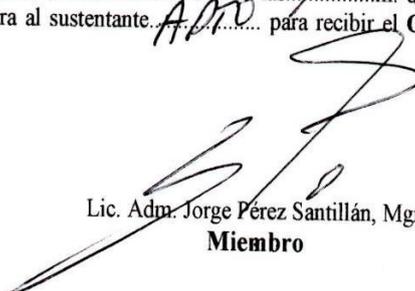
El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

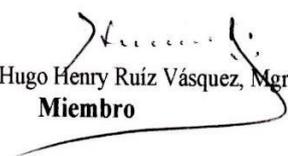
1. Aprobado como: a) Excelente () b) Muy bueno () c) Bueno
2. Desaprobado: ()

Observaciones :..... *NINGUNA*

A Continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las *130* m. del día veinticuatro de enero del 2020; con lo cual, se le declara al sustentante *ADM* para recibir el **Grado Académico de Maestro en Auditoría**.


C.P.C. Jesús Hermes Ramírez Enrique, Mgr.
Presidente


Lic. Adm. Jorge Pérez Santillán, Mgr.
Miembro


Lic. Adm. Hugo Henry Ruíz Vásquez, Mgr.
Miembro


C.P.C. Hugo Luis Zevallos Egoávil, Dr.
Asesor

TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA DEL DÍA 24 DE ENERO DEL 2020, EN EL AUDITORIO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ.



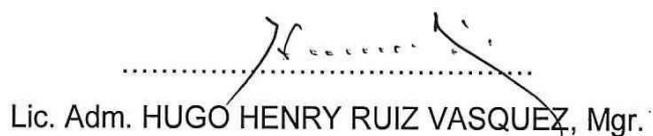
.....
CPC. JESÚS HERMES RAMIREZ ENRIQUE, Mgr.

Presidente



.....
Lic. Adm. JORGE PÉREZ SANTILLÁN, Mgr.

Miembro



.....
Lic. Adm. HUGO HENRY RUIZ VASQUEZ, Mgr.

Miembro



.....
CPC. HUGO LUIS ZEVALLOS EGOAVIL, Dr.

Asesor

DEDICATORIA

A mi madre WILMA DEL CASTILLO, que me ha apoyado en todo momento con su inmenso amor, sus consejos, sus valores, que me motiva para seguir con mis objetivos y ser una persona de bien.

A mi esposa LITA AMPUDIA SALAS por ser siempre mi fortaleza espiritual.

A mis hijos CARLOS ENRIQUE y CARMEN DEL ROCIO, por su comprensión y paciencia durante mis ausencias.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento a los Auditores y funcionarios de los diversos Órganos de Control de la ciudad de Iquitos que participaron en las encuestas para el desarrollo del presente estudio.

Al Mgr. Juan Carlos SCHROTH, mi más profundo agradecimiento por su paciencia y orientación durante el tiempo que dedicó al asesoramiento del presente estudio de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Páginas
Carátula	
Contracarátula	i
Acta de sustentación	ii
Jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	08
1.1. Antecedentes	08
1.2. Bases teóricas	10
1.3. Definición de términos básicos	19
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	22
2.1. Variables y su operacionalización	22
2.2. Formulación de la hipótesis	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de la investigación	24
3.2. Población y muestra	25
3.3. Técnicas e instrumentos	26
3.4. Procesamiento de recolección de datos	27
3.5. Técnicas de procesamientos y análisis de los datos	28
3.6. Aspectos éticos	28
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	29
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	44
CAPÍTULO VI. PROPUESTA	54
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	55
CAPITULO VIII: RECOMENDACIONES	58
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	
1. Estadística complementaria	
2. Instrumentos de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	
4. Constancia de aprobación del comité de ética.	

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla 1. Presupuesto público girado comparativo de Perú y Loreto, periodo 2001-2009.	01
Tabla 2. Comparación de los contenidos de las normas del comportamiento del auditor gubernamental, Perú.	15
Tabla 3. Operacionalización de la hipótesis.	22
Tabla 4. Matriz de la prueba de validez de constructo.	27
Tabla 5: Medidas estadísticas del conocimiento que expresan los auditores en las instituciones públicas de Iquitos.	44
Tabla 6: Medidas estadísticas de las habilidades que expresan los auditores en las instituciones públicas de Iquitos.	45
Tabla 7: Medidas estadísticas de las actitudes que expresan los auditores en las instituciones públicas de Iquitos.	46
Tabla 8. Primera prueba de hipótesis	48
Tabla 9. Segunda prueba de hipótesis	50
Tabla 10. Tercera prueba de hipótesis	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico 1: Resultados del conocimiento de la competitividad del país y de las instituciones públicas de Iquitos.	30
Gráfico 2: Resultados del conocimiento del planeamiento y organización de las instituciones públicas de Iquitos.	31
Gráfico 3: Resultados del conocimiento de la gestión por resultados en las instituciones públicas de Iquitos.	33
Gráfico 4: Resultados del conocimiento de la participación de la sociedad en la gestión de las instituciones públicas de Iquitos.	34
Gráfico 5: Resultados del dominio de la habilidad de la comunicación en la gestión de las instituciones públicas de Iquitos.	35
Gráfico 6: Resultados del dominio de la habilidad de las tecnologías de información y comunicación en las instituciones públicas de Iquitos.	36
Gráfico 7: Resultados del dominio de la habilidad de multiculturalidad en las instituciones públicas de Iquitos.	37
Gráfico 8: Resultados del dominio de la habilidad de relaciones interpersonales en las instituciones públicas de Iquitos.	38
Gráfico 9: Resultados de las actitudes de diligencia, ética y eficiencia en el desempeño de la función de auditor en las instituciones públicas de Iquitos.	40
Gráfico 10: Resultados de las actitudes de flexibilidad, honestidad y legalidad en el desempeño de la función de auditor en las instituciones públicas de Iquitos.	41
Gráfico 11: Resultados de las actitudes de objetividad, pulcritud y presunción de licitud en el desempeño de la función de auditor en las instituciones públicas de Iquitos.	42
Gráfico 12: Resultados de las actitudes de probidad, reserva y respeto en el desempeño de la función de auditor en las instituciones públicas de Iquitos.	43

RESUMEN

El objetivo principal es estudiar la situación que presentan las capacidades - medidas en conocimientos, habilidades y actitudes- que tienen los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011. La población de estudio está conformada por los auditores gubernamentales que a junio del 2011 han laborando en las instituciones públicas de esta ciudad. Las principales conclusiones nos señalan que solo una tercera parte de los auditores conoce sobre el tema de la competitividad, sobre el planeamiento organizacional de las instituciones públicas existe un 20% de promedio de auditores que expresan que sus colegas no conocen el tema, de igual manera un 50% de los auditores expresan que sus colegas conocen sobre la participación de la sociedad en la formulación del presupuesto y existe un crecimiento de la cultura de participación en la rendición de cuenta, un pequeño porcentaje de los auditores dominan el inglés lo cual limita acceder a la información actualizada y a participar en programas de entrenamiento en el extranjero, los auditores muestran mayor dominio de las tecnologías de información que en las tecnologías de comunicación, en cuanto a los auditores que tienen cuidado de su imagen personal que deben mantener en el ejercicio de sus labores el porcentaje es de 63.3% y que un 53.3% expresa que sus colegas guardan reserva respecto a la información privilegiada y un 40% expresa que sus colegas auditores guardan respeto a toda persona evitando situaciones de discriminación, de acoso u otras que van en desmedro de su dignidad.

Palabras clave: Control, funcionario, auditores, competitividad.

ABSTRACT

The main objective is studying the situation to show the capabilities, measures in knowledge, abilities and attitudes, that the auditors have in the public management in Iquitos city, period 2011. The study population of the present research is conformed by the government auditors who have been working since on June 2011 in the different public institutions of our city. The essential findings show us that a third part of the auditors know about the topic of the competitiveness, the organizational planning in the public institutions. There is a 20% of auditors say that their colleagues don't know the topic. Also a 50% of the auditors express their colleagues know about participation of our society in the budgeting and there is a cultural growing about the participation in the accountability. Moreover just a little percentage of the auditors speak English, which is limited to access the updated information and participate in training programs in abroad. The auditors show a better knowledge of the information technology than the communication technology. The 63.3% of the auditors take care of the personal image; therefore they must keep their jobs. A 53.3% of the auditors express that their colleagues maintain confidentiality about the inside information, and finally a 40% of the auditors express that their colleagues keep respect for each person, avoiding different situations such as: discrimination, harassment and other more, which are going to the detriment of their dignity.

Key words: Control, official, auditors, competitiveness.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el Perú ha tenido un crecimiento significativo en sus actividades económicas, tanto por causa del crecimiento de la demanda interna como por la mayor demanda externa, y todo ello generó un fuerte impacto en las actividades que realiza el Estado. Crecieron las actividades del Estado en sus niveles de gobierno central, regional y local. Ellos han tenido más recursos para hacer sus inversiones en infraestructura y gastos operativos. Entre el 2001 y el 2010, a nivel nacional el presupuesto público girado del país pasó de 34,373 a 87,294 millones de nuevos soles, significando un crecimiento de 155.8% en dicho periodo de tiempo. Referente a la región Loreto, en el mismo periodo de tiempo, 2001 al 2010, el presupuesto público girado a esta región pasó de 508 a 1,768 millones de nuevos soles, expresando ello un crecimiento de 248.0%, comportamiento mayor que el nacional.

En el cuadro siguiente se observan los montos de dinero del presupuesto nacional, regional, así como la participación porcentual. Hay un crecimiento importante de Loreto en el contexto nacional, del 1.48% en el 2001 al 2.01% en el 2010, hecho que muestra un buen performance. En ese periodo de tiempo solo ha ocurrido una reducción en el año 2004 respecto del año 2003, -11.13%, los demás años las variaciones son positivas: cada año creció respecto al año anterior.

Tabla 1: Presupuesto público girado comparativo de Perú y Loreto, periodo 2001-2009.

(En millones de nuevos soles)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Perú	34,373	35,198	41,375	42,224	45,028	49,260	57,161	71,115	79,093	87,942
Loreto	508	573	728	647	751	792	1,173	1,459	1,503	1,768
Loreto/Perú	1.48%	1.63%	1.76%	1.53%	1.67%	1.61%	2.05%	2.05%	1.90%	2.01%
Variación anual Loreto		12.80%	27.05%	11.13%	16.07%	5.46%	48.11%	24.38%	3.04%	17.60%

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas- Portal de Transparencia.
Elaboración: el autor.

Muchas veces, tanto a nivel nacional como regional, estos mayores recursos públicos no se llegan a utilizar, explicado por reducida capacidad de gasto de las instituciones públicas. Sobre este hecho, la escasa capacidad de gasto, se hacen varias hipótesis sobre las causas. Primero, que el problema está en la normatividad de las actividades de inversión pública, en vez de facilitar el gasto lo entorpecen. Segundo, que hay temor en los funcionarios a las sanciones por incumplir normas demasiado controlistas. Tercero, que las normas no responden a las condiciones propias de cada localidad geográfica; o la normatividad no está acorde con los estándares internacionales.

Entonces, surgen las propuestas para cambiar las leyes; pero, nos olvidamos que en este trabajo tiene gran participación el capital humano que se encarga de interpretar las leyes y de realizar las actividades presupuestarias necesarias para gastar los recursos.

El **Banco Mundial** (2010: 20) ha estudiado la actitud que asumen los directivos de las instituciones gubernamentales de los países sobre la forma de ver la solución de sus problemas y señala que “los regímenes internacionales influyen en las políticas nacionales; pero son, a su vez, resultado de factores internos. Las normas políticas, las estructuras de gobierno y los intereses creados determinan la traducción del derecho internacional en políticas nacionales, al mismo tiempo que configuran el régimen internacional. En ausencia de un mecanismo mundial encargado de imponer la observancia, los incentivos para cumplir los compromisos mundiales son de origen interno”.

Esta institución señala que los estándares internacionales son importantes para diseñar las normas públicas y los procesos de gestión, y que no deben olvidarse que el origen de los problemas en el país es interno, generado por condiciones estructurales o coyunturales en las que han participado sus propias autoridades o funcionarios, y por lo tanto la experiencia de ellos es elemental para el diseño de las soluciones.

Las normas crean el escenario para que ocurran las actividades en ella, pero las capacidades de las personas tendrán un impacto importante en los resultados. Si no se conocen las normas, o si no se tienen las habilidades para ejecutarlas, los resultados de las instituciones serán deficientes. Hay una estrecha relación entre capacidades de las personas y eficiencia de las instituciones.

Cabe indicar que, en los últimos años se hablaba en el mundo de una reducción de la función pública en el contexto de la sociedad y de las personas, y que el mercado debía regular todo el accionar de esta sociedad; pero, la crisis financiera mundial ha hecho pensar en la importancia de tener un Estado con mayor presencia, fuerte y regulador de la economía y de la sociedad, y que además acude en ayuda de las empresas cuando ellas fracasan.

En el Perú, los problemas sociales que involucran a pueblos enteros en la protesta por una ausencia del gobierno en la provisión de servicios básicos, como salud o carreteras, o por el perjuicio en el medio ambiente que han creado actividades extractivas como la minería o la producción, señalan que el mercado por sí mismo no distribuye equitativamente los beneficios en la sociedad, y que se necesita del Estado, quien también está fallando.

En este Estado encontramos personas encargadas de planificar y ejecutar las actividades para proveer determinados servicios o construir la infraestructura, y ellas muchas veces necesitan más capacidades para hacerlas con eficiencia y oportunidad.

A fin de amortiguar los efectos negativos de la crisis mundial en la actividad económica de cada país y reducir la situación social derivados de factores internos, los países de la región han tenido la posibilidad de impulsar diversas medidas que han revalorizado el papel del Estado y de las políticas públicas, pero, al mismo tiempo, han dejado a la vista las enormes diferencias existentes entre los países de la región en relación con la capacidad de sus funcionarios para llevar adelante esas políticas. No todos han tenido buenos

resultados de superar la crisis con sus políticas públicas ejecutadas, y esto se explica por fallas del recurso humano encargado de dicho trabajo.

Esto puso de relieve la importancia de ampliar la visión de las actividades públicas, desde habilitar los instrumentos de gestión que permitan diseñar adecuadamente los objetivos, garantizar los procesos de gestión para contar y utilizar los recursos financieros necesarios, fortalecer la labor de las instituciones hasta crear capacidades en el capital humano que trabaja en ellas.

La Comisión Económica para América Latina - CEPAL (2010: 71-72) señala que “la reforma del Estado tuvo dos motivaciones centrales. Por una parte, la necesidad de reformular las formas de intervención frente al agotamiento de un modelo prevaleciente de Estado benefactor. Por otra parte, la restricción financiera impuesta por la crisis. En este sentido, para cubrir el déficit fiscal, se impuso como criterio de política la reducción del gasto público y, sobre todo, de su componente social. Ello debilitó el papel social del Estado, tanto en la provisión de ciertos bienes y servicios como en su regulación. En varios países, al tiempo que se redujo el gasto social, se privatizó en diverso grado la provisión de ciertos servicios sociales, como ocurrió con los sistemas de pensiones y de salud, y en otros casos, se implementó su descentralización respecto del gobierno central bajo esquemas que no siempre contemplaron criterios de planificación adecuados a nivel sectorial ni el impacto distributivo”.

En el marco de una nueva visión de la gestión pública se han ido estableciendo acciones para controlar los procesos de gestión a fin de lograr la eficiencia.

Mediante **Ley 27806**, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se promueve la transparencia de los actos del Estado y se regula el acceso a la información consagrado en la Constitución Política del Perú. La norma señala que los “funcionarios responsables de brindar la información correspondiente al área de su competencia deberán prever una adecuada

infraestructura, así como la organización, sistematización y publicación de la información”.

Se explica la responsabilidad de quienes manejan la información, la que debe estar al alcance de la población interesada, pues ella es la que recibe la infraestructura creada con la inversión; también, para los medios de comunicación, quienes canalizan las opiniones de la sociedad en el control de la función pública.

La Contraloría ha establecido las **Normas sobre la Auditoría Gubernamental** (NAGU), con la finalidad de uniformizar el trabajo del auditor gubernamental y que su trabajo logre calidad, definiendo que esas normas son de cumplimiento obligatorio por el personal de la Contraloría General de la República, de los Órganos de Auditoría Interna, así como de las Sociedades de Auditoría independientes cuando son designadas o contratadas para efectuar auditorías gubernamentales.

La **Resolución de Contraloría N° 012-2002-CG** busca lograr eficiencia en la implementación de las acciones correctivas legales en los casos que, durante el desarrollo de la acción de control, se evidencien indicios razonables de comisión de delito, así como, excepcionalmente, la existencia de perjuicio económico no sujeto a recupero administrativo. Su aplicación permitirá a la Comisión Auditora, a través de su personal responsable y especializado competente, realizar eficientemente su labor, basada en sus capacidades profesionales.

Cabe indicar que, la **Resolución de contraloría N° 141-99-CG** regula el contenido del informe largo de auditoría financiera, de gestión y de otros tipos que se deriven de los mismos, tales como exámenes especiales, asegurando la uniformidad de su denominación y estructura, así como la exposición clara y precisa de los resultados del examen.

Estas normas consideran que los profesionales de la auditoría gubernamental ya son competentes y que están plenamente motivados por sus ambientes de

trabajo y están logrando sus aspiraciones personales, y que solamente modificando los procesos de gestión en las instituciones es suficiente, pero olvidan que la persona se encuentra en ambientes de trabajo muchas veces hostiles y con escaso apoyo para cumplir con eficiencia sus labores.

Los profesionales que se encargan de aplicar las normas y de realizar los procesos de gestión y control tienen sus capacidades formadas durante sus estudios universitarios, y luego, en sus distintas experiencias de trabajo. En estos tiempos han crecido sus expectativas de lograr más capacidades para tener mayores logros en su vida personal, en su situación laboral, en sus interrelaciones con sus compañeros de área de trabajo, y en otras áreas, etc.

En las instituciones públicas que funcionan en la ciudad de Iquitos se tienen las áreas de control interno, y en ellas trabajan profesionales de diversas formaciones del conocimiento (contadores, administradores, ingenieros, médicos, abogados, etc.), con distintos niveles de capacidades y comportamientos.

PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

El problema descrito se resume en la siguiente interrogante general:

¿Cuál es la relación entre las capacidades y los comportamientos que tienen los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011?

Las interrogantes específicas son las siguientes:

¿Cuáles es la situación de las capacidades en conocimientos de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011?

¿Cuáles es la situación de las capacidades en habilidades de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011?

¿Cómo es el comportamiento en conducta y desempeño que tienen los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011?

OBJETIVOS: general y específicos

Objetivo general

Estudiar la relación entre las capacidades y los comportamientos que tienen los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011.

Objetivos específicos

- a. Determinar la situación de las capacidades en conocimientos de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011.
- b. Determinar la situación de las capacidades en habilidades de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011.
- c. Describir el comportamiento en conducta y desempeño de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Pastor Calle (2011), en la tesis *Evaluación del desempeño en el estatuto básico del empleado público, aproximación a algunos de sus aspectos más destacados*, tiene como objetivo elaborar un diagnóstico sobre el desempeño de contexto y desempeño de la tarea por parte del empleado público.

Su metodología comprende un análisis de hechos ocurridos y la normatividad legal que se ha dado en esas circunstancias.

Considera que, entre los factores motivacionales del personal, las recompensas contribuyen al logro de metas en la función pública y estas deben alcanzar a los funcionarios públicos, similar como ocurre en las organizaciones privadas.

Recomienda que, ellas deban ocurrir en un contexto donde rigen códigos de conducta. Asimismo, que los evaluadores sean los superiores de los evaluados, y que esta evaluación se contraste con la hecha por los propios empleados.

Pérez Reátegui y Pinedo Flores (2011) en su tesis *Evaluación de las políticas públicas en capacidades de la función pública en Iquitos, periodo 2009*, para optar el grado de magister en gestión pública, tienen como objetivo estudiar las capacidades necesarias y actuales de quienes realizan las actividades en las diversas áreas de las instituciones públicas, tanto a nivel de dependencias del gobierno nacional, como del gobierno regional y de los gobiernos locales ubicados en la ciudad de Iquitos.

Toman como población de estudio a todos los trabajadores que laboran en las instituciones públicas de Iquitos y que tengan formación profesional.

Concluyen que los profesionales que laboran en las entidades públicas consideran que no existen estímulos para quienes desean capacitarse. El problema es más grave, pues no hay difusión de ellos. Nunca reciben

comunicación para participar en la mejora de sus capacidades, o lo reciben después de la fecha, o lo reciben en el mismo día que se inició el evento. El problema se agrava cuando se solicita la autorización para participar, y en el tema de los estímulos no hay equidad en la entrega.

Cabrejos Quiroz (2011) en su tesis *Clima organizacional en Mi banco agencia de la ciudad de Iquitos, durante el año 2010*, para optar el grado de magister en gestión empresarial, concluye que la mayor calificación del clima organizacional es el referido a la exigencia de las capacidades de los trabajadores en el puesto. Las tres cuartas partes de los trabajadores señalan que el trabajador siente que está aplicando regularmente sus capacidades.

Agrega que, referente a la posibilidad de desarrollo personal en la empresa tiene una baja calificación, el 65.7% de las personas así lo consideran. El trabajo que realiza el trabajador le genera regulares retos de aprender, y de igual manera son los retos de aprender sobre el cliente. Donde es más alto el deseo de aprender es referente al sector financiero, sector con cambios en su normatividad y en los productos que se ofrece.

En los últimos años se han realizado diversos estudios en las instituciones con capacidad de normar los procesos y las funciones públicas, como es la función de control, para modificar los procedimientos. Estas instituciones públicas realizan diagnósticos para emitir las nuevas normas.

La Contraloría General de la República (CGR) es una de las instituciones públicas que tiene capacidad de establecer normas en su ámbito de trabajo, y para ello requiere de conocer los problemas actuales. Analizó la programación de una auditoría necesaria (NAGU 2.30) para asegurar el cumplimiento de sus objetivos, en sus procedimientos mínimos que deben aplicarse, así como del personal encargado de su desarrollo.

Después de ello, dicha entidad emitió la **Resolución de Contraloría N° 143-2000-CG**, señalando que, para efectuar dicha labor de acuerdo a los requerimientos y exigencias que demanda el trabajo de auditoría, la

Contraloría General y los Órganos de Auditoría Interna conformantes del Sistema Nacional de Control deben estar integrados por auditores que posean un adecuado entrenamiento técnico, experiencia y competencia profesional.

Por otro lado, la institución analizó el comportamiento tenido por el auditor gubernamental desde el desempeño individual, en su actividad interna en el Sistema, en sus tareas de auditoría y en sus relaciones con las áreas y personas sobre las cuales recae su labor. En su diagnóstico concluyó que el auditor gubernamental se desempeña en entornos dinámicos y complejos, y que la sociedad exige que se desempeñen con honradez, credibilidad y confianza. Asimismo, que no resulta suficientemente merito un buen cumplimiento de la función confiada, si no se encuentra sustentado en la observancia de principios ético.

Después de ello, emitió la **Resolución de Contraloría Nº 077-99-CG** aprobando el Código de Ética del Auditor Gubernamental del país. Este fue diseñado con carácter vinculante para todo el personal que intervenga en la labor de auditoría en las distintas instituciones.

1.2. Bases teóricas

A continuación, se presentan las teorías sobre las capacidades humanas, el comportamiento humano, y la función del auditor gubernamental.

1.2.1 Las capacidades humanas del auditor.

Los auditores son personas y tienen capacidades. Sobre estos dos aspectos hay diversas teorías que nos explican y ayudan a entenderlos para definir políticas públicas que impacten en las personas para lograr su eficiencia en la función que realizan y dejar de tener una visión solo de los procesos de gestión, como si ellos, los auditores, fueran solo máquinas de trabajo.

Como personas tienen características que le hacen diferente una de otras, estas pueden observarse en su aspecto individual o en sus relaciones sociales. La primera, contiene las aspiraciones, los conocimientos, los valores, las actitudes, las motivaciones y los objetivos personales que se proponen alcanzar. Un plan de desarrollo de las capacidades de los auditores debe considerar que cada persona tiene un aspecto individual diferente del otro. Por ello, un plan no puede ser totalmente estandarizado, sino debe tener flexibilidad en sus objetivos y estructura de metas.

Handy (2006: 20) explica sobre la utilidad de encontrar diferencias en las personas sustentando “que las personas somos diferentes. Cada uno de nosotros tenemos nuestra propia personalidad y nuestras peculiaridades; pero, de algún modo, todos somos inteligentes. La suposición positiva es que todo el mundo puede ser útil y productivo en algún lugar o de algún modo; y que las diferencias son útiles. La suposición negativa es que las diferencias crean dificultades y que cuanto más allanemos las protuberancias, suavicemos las esquinas y consigamos que la gente se amolde, más fácil será la vida. Organizarse solía liberarse de las diferencias; en la actualidad significa utilizarlas”.

Cuando las personas entran a laborar en una institución pública o empresa privada, se convierten en uno de los recursos con que se dispone, también denominados recursos humanos, y sus características propias que llevan deben conjugar con los objetivos corporativos, con las funciones asignadas, los roles que se espera que cumplan, las responsabilidades que deberán afrontar. Deben adecuar su interior al exterior donde se encuentran.

Pero, muchas veces el trabajador tratará de cambiar las cosas que encuentra en su organización y no ser un receptor pasivo de lo que ocurre en él. Buscará aportar una pequeña dosis de su toque personal en su entorno.

Papalia y Olds (1998: 05) señalan que “las personas no son receptores pasivos de las influencias, sino que moldean su propio ambiente y responden a las fuerzas ambientales a las que ha ayudado a transformar”.

Su participación en el entorno en el que se encuentra ha servido para darle una determinada denominación. En el tiempo, ha pasado de ser un elemento de factor de producción, a ser considerado parte importante en el trabajo para hacer las cosas, denominación de trabajador, a ser un elemento de interacción personal, o recurso humano, hasta el concepto de ser parte de la inversión de la institución o empresa, denominación de capital humano.

Davenport (2006: 23) hace una descripción de los trabajadores como capital humano al afirmar que “si las empresas hubieran considerado verdaderamente a las personas como valiosos activos estratégicos, los directivos advertirían que una fuerza laboral competente y consagrada constituía un requisito previo para el éxito en cualquiera de esas otras tareas. La inversión en los individuos habría recibido entonces con seguridad una prioridad más elevada”.

La versatilidad humana es muy grande: cada persona es un fenómeno multidimensional, sujeto a las influencias de muchas variables, como la situación en la que se encuentra.

Rosinski (2008: 78) nos presenta las dos áreas en las que se trabaja sobre las personas: las realidades internas y externas. “Nuestro mundo interno comprende elementos como los recuerdos, sentimientos, creencias, la imaginación y el pensamiento. También incluye nuestra representación del mundo exterior. El mundo exterior es donde interactuamos, actuamos y hacemos que las cosas sucedan”.

Esta visión sistémica del autor nos señala las fuentes de información para conocer a las personas y su institución.

Davenport (2006: 39-40) diseña un modelo que permita entender el capital humano en su aspecto interno relacionado con la organización donde se encuentra. Explica el concepto capacidad:

“Significa pericia en una serie de actividades o formas de trabajo. La capacidad consta de tres subcomponentes: Conocimiento, habilidad y talento.

El conocimiento es el dominio de un cuerpo de hechos requeridos para el desempeño de un puesto.

La habilidad es la familiaridad con los medios y los métodos para realizar una determinada tarea. Las habilidades pueden abarcar desde la fuerza y la habilidad físicas hasta un aprendizaje especializado.

El talento es la facultad innata para realizar una tarea específica. El talento es sinónimo de aptitud”.

En estos tres aspectos debe descansar el plan de capacidades, para hacer que los auditores logren la eficiencia de la labor que desempeñan, y de esta manera todas las políticas sobre los procesos de gestión que han sido emitidas por organizaciones como la Contraloría General de la República sean útiles y no queden en la buena intención de la finalidad que sustenta la normatividad.

1.2.2 El comportamiento humano del auditor.

Muchos autores consideran al comportamiento como parte de las capacidades que deben tener las personas, en esta investigación los auditores, y otros autores que separan al comportamiento de las capacidades.

Hay una visión de conjunto de las capacidades de las personas y la interacción que ocurre entre ellas. Entender esta relación llevará a definir las unas como causa de las otras y viceversa.

Koontz y Wehrich (1998: 499) señalan que “no podemos hablar de la naturaleza de la gente sin considerar a la persona en su integridad no sólo características específicas como conocimientos, actitudes, habilidades o rasgos de personalidad. Una persona posee estos elementos en un grado u otro. Además, estas características interactúan entre sí, y su predominio en situaciones específicas cambia rápida e imprevisiblemente”.

Quienes separan al comportamiento de las capacidades nos muestran una visión situacional de las cosas que ocurren en las organizaciones. Y estos hechos son reflejo de los comportamientos de las personas.

Davenport (2006: 41) separa la capacidad del comportamiento. Y define este último como “los medios observables de actuar que contribuyen a la realización de una tarea. Los comportamientos combinan respuestas inherentes adquiridas con situaciones y estímulos situacionales. Las formas en que nos comportamos manifiestan nuestros valores, ética, creencias y reacciones ante el mundo en que vivimos. Cuando un individuo revela confianza en sí mismo, forma un equipo con sus semejantes o denota una inclinación a actuar. Exhibe una conducta relevante para la organización. La clave para los gestores estriba en la observabilidad: lo que usted vea será aquello con lo que tenga que tratar”.

La administración pública en nuestro país definió el Código de Ética del Auditor Gubernamental (**Resolución de Contraloría N° 077-99-CG**). Esta norma considera los componentes siguientes: Aptitud de servicio; calidad de servicio; compromiso con el país; cordialidad; cuidado y esmero profesional; independencia, objetividad e imparcialidad; probidad administrativa; reserva o confidencialidad; tecnicismo; vocación por la verdad; y transparencia.

Cabe indicar que en el país se aprobó la Ley del Código de Ética de la Función Pública (**Ley 27815**, modificada por Ley 28496).

A fin de lograr que el comportamiento del auditor gubernamental sea transparente, irreprochable éticamente y sea digno del respeto y confianza de la sociedad, así como de las entidades y personas sujetas a control, la Contraloría General de la República aprobó las Normas para la Conducta y Desempeño del Personal de la Contraloría General de la República y de los Órganos de Control Institucional (**Resolución de Contraloría General N° 430-2008-CG**).

Esta norma considera los componentes siguientes: diligencia; ética; eficiencia; flexibilidad; honestidad; legalidad; objetividad; pulcritud; presunción de licitud; probidad; reserva; respeto; transparencia; veracidad.

Tabla 2: Comparación de los contenidos de las normas del comportamiento del auditor gubernamental, Perú.

Código de Ética	Normas para la conducta y el desempeño
a. Aptitud de servicio;	a. Diligencia;
b. Calidad de servicio;	b. Ética;
c. Compromiso con el país;	c. Eficiencia;
d. Cordialidad;	d. Flexibilidad;
e. Cuidado y esmero profesional;	e. Honestidad;
f. Independencia, objetividad e imparcialidad;	f. Legalidad;
g. Probidad administrativa;	g. Objetividad;
h. Reserva o confidencialidad;	h. Pulcritud;
i. Tecnicismo;	i. Presunción de licitud;
j. Vocación por la verdad y la transparencia.	j. Probidad;
	k. Respeto;
	l. Reserva;
	m. Transparencia;
	n. Veracidad.

1.2.3 La función del auditor gubernamental.

La auditoría gubernamental es definida como un examen objetivo, sistemático y profesional de las operaciones financieras y/o administrativas efectuadas con posterioridad a su ejecución, en las

entidades sujetas al Sistema Nacional de Control elaborando el correspondiente informe. Se debe efectuar de acuerdo a las normas de auditoría gubernamental y disposiciones especializadas emitidas por la Contraloría General, aplicando las técnicas, métodos y procedimientos establecidos por la profesión del contador público (**Resolución de Contraloría No.162-95-CG**).

En la función de control también ocurre el proceso de la administración, desde la planeación hasta el propio control de las actividades establecidas para controlar otras áreas. “Hay que controlar al controlador” es frase común en las instancias del Sistema Nacional de Control.

El planeamiento de una auditoría implica la preparación de una estrategia general para su conducción, con la finalidad de asegurar que el auditor tenga o actualice su conocimiento y comprensión del entorno en que se desarrolla la entidad, las principales actividades que ejecuta, la estructura de control interno y disposiciones legales aplicables que le permitan evaluar el nivel de riesgo de auditoría, así como determinar las áreas críticas, potenciales hallazgos y programar la naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos a aplicar (**NAGU 2.20 Planeamiento de la Auditoría**).

El Control Interno es un proceso establecido para que los funcionarios de la entidad y el personal encargado de las actividades operativas alcancen los objetivos como:

- Promover la efectividad, eficiencia, economía en las operaciones;
- Proteger y conservar los recursos públicos;
- Cumplir las leyes, reglamentos y otras normas del gobierno y
- Elaborar información confiable y oportuna.

Existen cinco componentes interrelacionados en su estructura:

- a. Ambiente de control. Está referido a las formas que los órganos de dirección y de la administración de una organización estimulan e

influyen en su personal para crear conciencia de control. Es el fundamento, o base, de los otros componentes.

- b. Evaluación del riesgo. Toda entidad debe identificar, analizar y manejar los riesgos que afectan el cumplimiento de sus objetivos.
- c. Actividades de control gerencial. Comprende las políticas y procedimientos para asegurar que se tomarán acciones a fin de cumplir con las funciones asignadas.
- d. Sistema de Información y Comunicación. Consiste en los métodos y procedimientos establecidos por la administración para procesar la información e informar de las operaciones de la entidad.
- e. Actividades de monitoreo. La administración es responsable de establecer y mantener el control interno para lo cual evalúa la calidad del mismo en el tiempo señalado.

La evaluación y comprensión de la estructura de control interno, tiene por objeto conocer con mayor precisión la efectividad de los controles internos para formarse una opinión sobre la aseveración de la gerencia de la entidad acerca de la solidez de los controles internos al término del período auditado y evaluar el riesgo de control y la efectividad de los controles de cumplimiento durante el período auditado.

La evaluación de la estructura de control interno debe ser llevada a cabo de acuerdo al tipo de auditoría que se ejecuta, sea financiera, de gestión o se trate de exámenes especiales, tomándose en cuenta las normas y estándares profesionales pertinentes, así como las normas de control interno para el sector público.

Un programa de auditoría comprende una relación lógica, secuencial y ordenada de los procedimientos a ejecutarse, su alcance, el personal y el momento en que deberán ser aplicados, a efectos de obtener evidencia competente, suficiente y relevante, necesaria para alcanzar el logro de los objetivos de auditoría.

Deben ser lo suficientemente flexibles para permitir modificaciones durante el proceso de la auditoría que, a juicio del auditor encargado y supervisor, se consideren pertinentes.

Los programas de auditoría guían la acción del auditor, sustentan la determinación de los recursos necesarios para efectuar la auditoría, su costo y los plazos que demanda su ejecución; así mismo, permiten la evaluación de su avance y que los resultados estén de acuerdo con los objetivos propuestos.

Los programas de auditoría deben ser lo suficientemente detallados de manera que sirvan de guía al auditor y como medio para supervisar y controlar la adecuada ejecución del trabajo.

Un procedimiento de auditoría es la instrucción detallada para la recopilación de evidencia que se ha de obtener durante la ejecución de la auditoría; deben desarrollarse en términos específicos para que puedan ser utilizados por los auditores a cargo de su ejecución, su contenido debe corresponder a la aplicación de una técnica de auditoría.

Los cambios que se hagan a los programas de auditoría, deben ser evaluados adecuadamente en función de los objetivos previstos y las circunstancias que pueden originar su modificación, debiendo documentarse apropiadamente.

La responsabilidad de la elaboración y modificación de los programas de auditoría, corresponde al auditor supervisor y al nivel jerárquico superior.

1.3. Definición de términos básicos

- a. **Diligencia.** Se mide en el debido cuidado que pone el profesional en su actuación funcional, con capacidad, madurez de juicio y habilidad necesaria para emplear los criterios técnicos legales, plazos, métodos y procedimientos que han de aplicarse. (**Resolución Contraloría General N° 430-2008-CG, capítulo 5.4**).
- b. **Ética.** Se observa en la rectitud, honradez y honestidad de sus actos, procurando satisfacer el interés público representado por el Estado y desechando todo provecho o ventaja obtenida por sí o por interpósita persona. (Op. cit, capítulo 5.7)
- c. **Eficiencia.** Se mide en el ejercicio de las actividades y funciones asignadas con calidad, empleando los medios y recursos que sean estrictamente necesarios, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento. (Op. cit, capítulo 5.14)
- d. **Flexibilidad.** Se observa en la forma como establece sus prioridades al logro de las metas propuestas, respecto de aquellos formalismos cuya omisión no incida en la validez de la operación objeto de la verificación, ni determinen el uso de discrecionalidad en la determinación de aspectos relevantes en la decisión final. (Op. cit, capítulo 5.13)
- e. **Honestidad.** Se mide en sus actos de escrupulosa corrección, compostura y decencia, excluyendo cualquier comportamiento que atente contra el interés público y/o del control gubernamental. (Op. cit, capítulo 5.9)
- f. **Legalidad.** Se mide en su actuación funcional de cabal cumplimiento a la normativa constitucional, legal y reglamentaria aplicable. (Op. cit, capítulo 5.6)

- g. Objetividad.** Consiste en desempeñar con imparcialidad la evaluación de los fundamentos de hecho y de derecho, libre de influencias que pudieran deteriorar las conclusiones. Además, debe mantener una conducta libre de cualquier situación que pudiera identificarse como incompatible con la objetividad requerida, o que pudiera generar un conflicto de intereses; y en el caso de ser inevitable, revelarlo al superior jerárquico. (Op. cit, capítulo 5.1)
- h. Probidad.** Mantener una conducta intachable, de entrega honesta y leal al desempeño de la función, con preeminencia del interés público. Ello alude a la rectitud e integridad en el obrar respecto a recursos, documentos, bienes públicos, conocimientos, en sus actos funcional y personal. (Op. cit, capítulo 5.2)
- i. Presunción de licitud.** Considerará que, las autoridades, titulares, funcionarios y servidores de las entidades sujetas a evaluación, han actuado con arreglo a la normativa legal pertinente, salvo prueba en contrario. (Op. cit, capítulo 5.10)
- j. Pulcritud.** Es el esmero en la conducta y actuación funcional, así como en el cuidado e imagen personal que debe mantener en el ejercicio de sus labores. Asimismo, la pulcritud es exhibida en el adecuado manejo y uso de los bienes del Estado, la conservación de un adecuado ambiente de trabajo y el cuidado de la infraestructura y equipamiento a su servicio, de manera que se evite un nivel de deterioro superior al que provenga de su correcto empleo. (Op. cit, capítulo 5.12)
- k. Reserva.** El profesional guardará reserva respecto de las actividades y acciones encomendadas, así como de la información privilegiada que conociere en el ejercicio de su actividad; no revelando en forma oral o escrita, hechos, datos, procedimientos y documentación no autorizada o confidencial de acuerdo a ley, salvo

a efecto de cumplir sus responsabilidades legales o administrativas que correspondan a sus obligaciones funcionales y como parte de sus procedimientos. Esta obligación subsiste aún después de cesar en sus funciones. (Op. cit, capítulo 5.5)

- I. Respeto.** El profesional expresará respeto a toda persona, evitando situaciones de discriminación, de acoso u otras que vayan en desmedro de su dignidad, así como, que se respeten sus derechos a la defensa y al debido procedimiento, garantizándose con ello, que todas las fases del proceso de toma de decisiones, del proceso de control o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se efectúen conforme lo dispone la Constitución y las leyes. (Op. cit, capítulo 5.8)

- m. Transparencia.** Aspectos que reflejan una actuación diáfana en el servicio que se brinda, e involucra lo siguiente:

 - 1. Generar y transmitir información útil, oportuna, pertinente, comprensible, fiable y verificable a sus superiores jerárquicos y a cualquier persona facultada para evaluar sus actividades;
 - 2. Generar información actualizada sobre sus operaciones y documentar la sustentación técnica de sus actos; así como manifestar con claridad e integridad las instrucciones, los pareceres y las opiniones especializadas; y,
 - 3. Permitir y preservar en todo momento el acceso a la información, a los superiores jerárquicos y a las personas encargadas del control de sus actividades. (Op. cit, capítulo 5.3)

- n. Veracidad.** Actuación funcional con sujeción a la verdad y la autenticidad que derive de los actos sujetos a sus funciones de control, agotando los medios para el debido esclarecimiento de los hechos; lo que pondrá de manifiesto en la ejecución de sus labores y en su relación con el Sistema, así como con los funcionarios y servidores objeto de evaluación. (Op. cit, capítulo 5.11).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1. Variables y su operacionalización

Tabla 3. Operacionalización de la hipótesis.

Variable de estudio	Indicadores	Índices
Capacidades del auditor.	1. Conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Sobre competitividad. - Sobre planeamiento institucional. - Sobre diseño organizacional. - Sobre rendimiento por resultados. - Sobre participación social.
	2. Habilidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio de idiomas extranjeros. - Dominio de tecnologías de información y comunicación. - Dominio de multiculturalidad. - Dominio de trabajo interinstitucional. - Dominio de motivación de personas.
Comportamiento del auditor.	3. Conducta y desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> - Expresión de la diligencia. - Expresión de la ética; - Expresión de la eficiencia; - Expresión de la flexibilidad; - Expresión de la pulcritud; - Expresión de la legalidad; - Expresión de la objetividad; - Expresión de la honestidad; - Expresión de la presunción de licitud; - Expresión de la probidad; - Expresión de la reserva; - Expresión del respeto.

2.2. Formulación de la hipótesis

2.2.1. Hipótesis general

Las capacidades y los comportamientos que tienen los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011, tendrían altos niveles de relación.

2.2.2. Hipótesis secundarias

- La situación de las capacidades en conocimientos de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011, presentaría alto nivel de resultado.
- La situación de las capacidades en habilidades de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011, presentaría alto nivel de resultado.
- El comportamiento en conducta y desempeño de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011, presentaría alto nivel de resultado.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

La investigación realizada es de tipo descriptiva, pues se describieron cada una de las capacidades y como ocurren los comportamientos de los auditores gubernamentales.

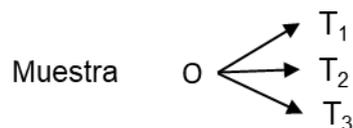
También es de tipo retrospectivo, revisa el comportamiento pasado que han tenido las personas que forman parte de la población de estudio.

Es no experimental porque se describen los hechos que el auditor gubernamental considera que han ocurrido, y no se busca cambiar en el momento de la recolección de los datos el comportamiento de las variables de estudio.

Diseño de la Investigación

La presente investigación tiene el diseño no experimental, pues no se han hecho programas de cambio del comportamiento.

Se observaron bajo el siguiente esquema descriptivo e individual:



Especificaciones:

- M = Muestra de estudio.
- O = Observación a cada unidad de observación de la muestra.
- T₁ = Capacidades en conocimiento.
- T₂ = Capacidades en habilidades
- T₃ = Comportamiento en conducta y desempeño.

3.2. Población y muestra

Población

La población de la presente investigación se conformó por todos los auditores gubernamentales que a junio del 2011 estaban laborando en las instituciones públicas de la ciudad de Iquitos.

Muestra.

La muestra de estudio se constituyó tomando los siguientes criterios:

- a. Ubicación. Los auditores gubernamentales que desarrollaban actividades en la ciudad de Iquitos.
- b. Conglomerado. Considerando que las instituciones públicas se encuentran dispersos en toda la ciudad de Iquitos, se determinó no diferenciarlos por alguna área geográfica.
- c. Tamaño de la muestra. Considerando que la cantidad de auditores gubernamentales en las instituciones públicas es pequeña, la muestra fue calculada con el muestreo no probabilístico.

Kinnear y Taylor (2000:405-407) sostienen tres los procedimientos en el muestreo no probabilístico: a) por conveniencia, b) por juicio de experto, c) por prorratio.

Se selecciona el procedimiento por conveniencia, porque se solicitó a las personas, quienes laboran en las oficinas de auditoria, que colaboren voluntariamente en las respuestas al cuestionario alcanzado.

El tamaño de la muestra fue la siguiente:

$$n = N \times \theta$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población = 40 profesionales.

$$\Theta = \text{Porcentaje del total de la población} = 50\%.$$
$$n = 40 \times 75\% = 30$$

3.3. Técnicas e instrumentos

- a. El procedimiento seguido consistió en:
 - Identificar las fuentes de información: La Oficina de Personal o recursos humanos de las instituciones públicas.
 - Determinar la unidad de análisis: Oficina de Auditoría de cada institución pública con funciones en la ciudad de Iquitos.
 - Determinar la unidad de observación: Los profesionales que estaban laborando en la Oficina de Auditoría.

- b. Los métodos de recolección de datos fueron los siguientes:
 - La observación, para el aspecto cualitativo de los hechos observados en el desempeño del auditor.
 - El cuestionario, para el aspecto cualitativo sobre la percepción de los profesionales en las Oficinas de Auditoría.

- c. El instrumento de recolección de datos se señala en el Anexo 1, cuestionario de encuesta a profesionales de las Oficinas de Auditoría. Se hizo una prueba piloto del cuestionario en 5 profesionales para determinar la validez del instrumento.

Tabla 4. Matriz de la prueba de validez de constructo del instrumento de recolección de datos.

Indicadores	Índices	Pregunta
Conocimiento.	- Sobre competitividad.	1 y 2
	- Sobre planeamiento institucional.	3 y 4
	- Sobre diseño organizacional.	5 y 6
	- Sobre rendimiento por resultados.	7 y 8
	- Sobre participación social.	9 y 10
Habilidades.	- Dominio de idiomas extranjeros.	11 y 12
	- Dominio de tecnologías de información y comunicación.	13 y 14
	- Dominio de multiculturalidad.	15 y 16
	- Dominio de trabajo interinstitucional.	17 y 18
	- Dominio de motivación de personas.	19 y 20
Conducta y desempeño.	- Expresión de la diligencia.	21
	- Expresión de la ética;	22
	- Expresión de la eficiencia;	23
	- Expresión de la flexibilidad;	24
	- Expresión de la pulcritud;	25
	- Expresión de la legalidad;	26
	- Expresión de la objetividad;	27
	- Expresión de la honestidad;	28
	- Expresión de la presunción de licitud;	29
	- Expresión de la probidad;	30
	- Expresión de la reserva;	31
- Expresión del respeto.	32	

3.4. Procedimientos de recolección de datos

- a. Se recolectaron datos de la cantidad de funcionarios que están vinculados con el control interno de cada institución.
- b. Se diseñó el instrumento de recolección de datos (cuestionario).
- c. Se hizo una prueba piloto del cuestionario a fin de conocer su entendimiento.

- d. Luego se armó una base de datos con la información de las personas que iban a responder el cuestionario.
- e. Se coordinó la hora en la que recibirían el cuestionario (hora de menor demanda laboral).
- f. Finalmente, se aplicó el cuestionario, y sus datos se trasladaron a una hoja de cálculo para hacer los cuadros y la estadística correspondiente.

3.5. Técnicas de procesamientos y análisis de los datos.

Los datos fueron expresados en escala cualitativa Likert, y analizados cuantitativamente en porcentajes en tablas de contingencia y en medidas de tendencia central (promedios) y de dispersión (desviación estándar).

3.6. Aspectos éticos.

La investigación se realizó en forma anónima a fin de proteger la identidad de las personas y expresen su opinión con total libertad. Asimismo, las preguntas fueron estructuradas de manera que no busque generar un juicio de valor en forma anticipada. Las respuestas fueron diseñadas en forma cerrada, y con alternativa de intensidad.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Conocimientos de los auditores de la función pública.

Se observa que hay poco conocimiento del tema de la competitividad del país; cerca de las dos terceras partes de los auditores que laboran en Iquitos, consideran que sus colegas no conocen o conocen poco este tema, el 13.3% y el 50.0% respectivamente. Solo una tercera parte de ellos expresa que sus colegas conocen o lo conocen muy bien.

El tema de la competitividad es vital para el desarrollo, por lo cual cada día se vienen dando políticas públicas para que se crean condiciones de competitividad en el país o en determinada región, por ejemplo, la agilidad en la autorización de la entidad gubernamental para que se haga determinada inversión en un ámbito territorial, es el caso de las licencias de construcción de viviendas o de instalaciones de redes de telecomunicaciones.

Otro ejemplo, es la participación del sector privado en la dotación de determinados servicios que antes estaban circunscritos solo a la institución pública, y sobre los cuales se establecen contratos de concesión.

Se ha definido un conjunto de medidas de política económica, especialmente vinculadas a la estabilidad macroeconómica, la consolidación institucional, la transparencia de las acciones públicas, así como a la promoción de la inversión privada y a la racionalización del gasto, que serán indispensables implementar a fin de alcanzar el crecimiento promedio anual calculado, y garantizar la prestación de servicios elementales en beneficio de la población más necesitada **(Marco Macroeconómico Multianual 2009-2011, 2010-2012)**.

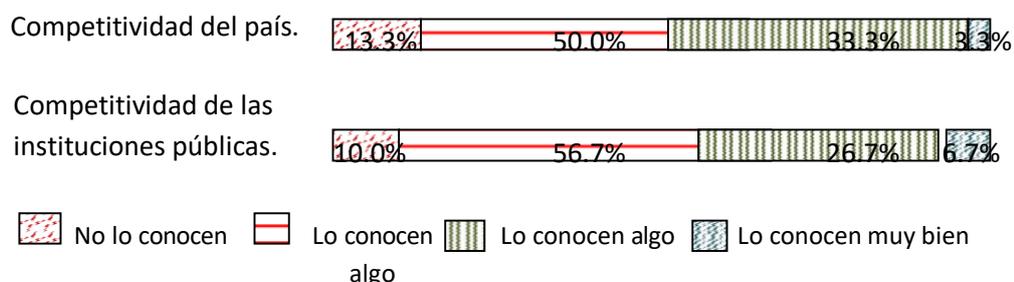
Similar situación se observa sobre el conocimiento de la competitividad de las instituciones públicas, algo más de las dos terceras partes de los

Audidores expresan que sus colegas no conocen o conocen poco, el 10.0% y el 56.7% respectivamente.

Cabe señalar que el proceso de modernización de la gestión del Estado está siendo desarrollado de manera coordinada entre el Poder Ejecutivo, a través de la Dirección General de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, y el Poder Legislativo, a través de la Comisión de Modernización de la Gestión del Estado, con la participación de otras entidades cuando por la materia a desarrollar sea ello necesario (**Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado**).

La modernización de los procesos tiene que ser conocida por el auditor para que exprese su opinión y concluir si la institución pública está contribuyendo o no a la competitividad del país. El auditor debe agregar a su función de la observación del gasto, la de analizar los procesos de promoción del desarrollo.

Gráfico 1: Resultados del conocimiento de la competitividad del país y de las instituciones públicas de Iquitos.



Fuente: elaboración propia.

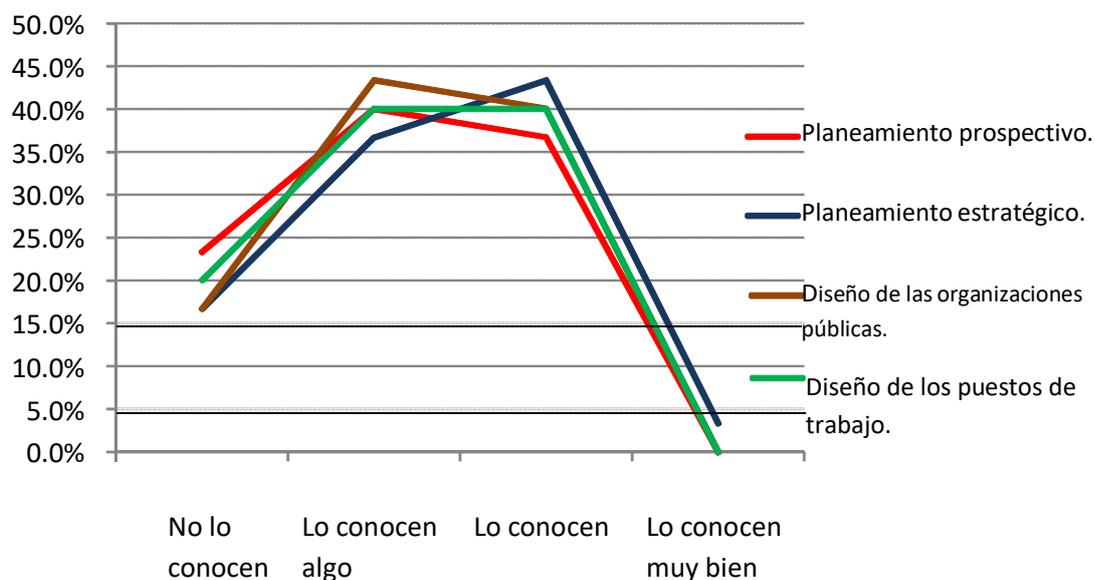
Hay un importante nivel de conocimiento del planeamiento y de diseño de la organización de las instituciones públicas. Cerca de las dos terceras partes expresan que conocen algo o conocen estos temas. Pero, todavía existe entre un 15% y un 25% de auditores que expresan que sus colegas no conocen estos temas.

En las actividades de planeamiento se han hecho importantes avances en los últimos años. Se ha establecido que toda institución pública debe contar con sus planes, particularmente el plan estratégico. Los cambios importantes en las tecnologías modifican permanentemente los procesos de gestión y operaciones en las organizaciones, lo que ha llevado también a elaborar el plan prospectivo.

Hay diversidad de organizaciones en la administración pública, desde aquellas netamente públicas, con todos sus procesos estandarizados, hasta aquellas que tienen que regular el mercado, debiendo tener un comportamiento tipo empresa privada. Esta diversidad ha llevado a que los profesionales del control conozcan los mecanismos de diseño, o de configuraciones, de estas organizaciones para poder entenderlas.

Los cambios en las tecnologías también modifican las tareas que se realizan para determinados puestos, y por lo tanto las funciones que se señalan que deben cumplirse y las que la sociedad espera recibir. Se necesita de trabajadores que cumplan eficientemente sus funciones y que busquen satisfacer la necesidad no declarada del usuario o cliente.

Gráfico 2: Resultados del conocimiento del planeamiento y organización de las instituciones públicas de Iquitos.



Fuente: elaboración propia.

Se observan pocas capacidades en la gestión de las instituciones públicas medida por resultados que logra respecto a la responsabilidad asignada a cada una de ellas. Cerca del 80% de los auditores considera que sus colegas no conocen o conocen poco sobre este tema.

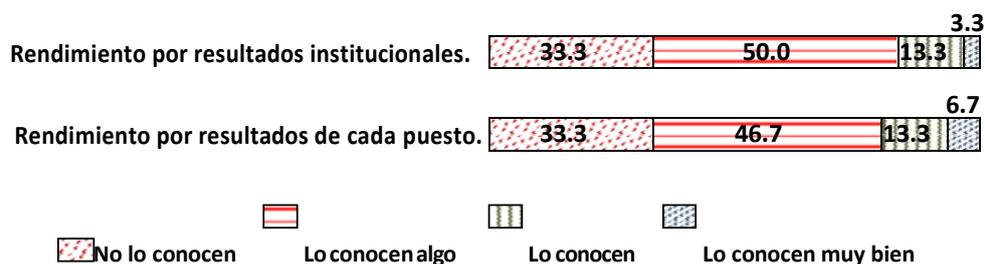
En el país se han definido políticas públicas al respecto. En el 2007, el gobierno peruano ingresó al Presupuesto por Resultados (PpR) con el fin de construir una administración pública basada en resultados. Este ingreso fue la primera acción para transitar gradualmente hacia un modo de operar más eficiente.

Un segundo tema está asociado a la definición y medición de los indicadores de logro de los resultados en cada puesto de trabajo, y estos fueron definidos en el 2009.

El Programa Estratégico “Logros de Aprendizaje al finalizar el III ciclo” (PELA) fue uno de los primeros programas implementados bajo el enfoque de PpR en el Perú. Este programa establece una relación entre los procesos presupuestarios y las metas de aprendizaje, enfocándose en mejorar los resultados de aprendizaje de los niños al terminar el segundo grado de primaria.

El éxito de este esquema de financiamiento depende de algunas condiciones básicas, entre ellas, disponer de información sobre las escuelas, la disponibilidad de procedimientos que aseguran la transparencia y la rendición de cuentas, y la capacidad del gobierno para evaluar y rectificar el uso de los fondos para asegurarla eficiencia y eficacia del gasto.

Gráfico 3: Resultados del conocimiento de la gestión por resultados en las instituciones públicas de Iquitos.



Fuente: elaboración propia.

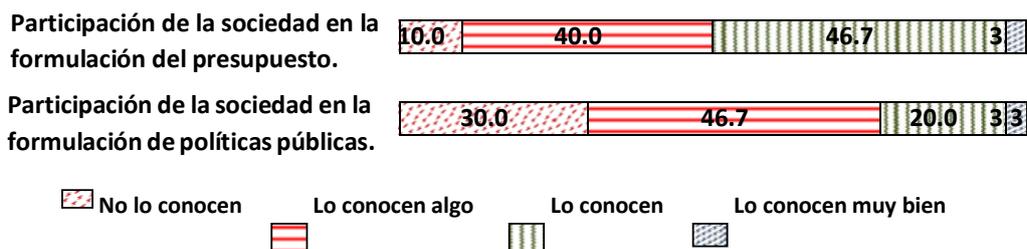
Hay un importante conocimiento sobre la participación de la sociedad en la formulación del presupuesto, cerca del 50% de los auditores así lo expresan. Pero, en el tema de la participación en la formulación de políticas públicas esto se reduce, hay poco conocimiento es reducido, el 23.3% de ellos así lo señalan. Cabe señalar que el presupuesto participativo es un tema con muchos años de vigencia en el país.

En las últimas décadas, la participación de la política social en el Perú ha experimentado cambios importantes. En el decenio de los 90, esta se caracterizó por la vinculación directa con los beneficiarios de los programas de asistencia social en lo que se refiere a la prestación de servicios y en su gestión. Desde el año 2000, el énfasis se ha puesto en la apertura de canales de voz a partir de los cuales los ciudadanos influyen en el diseño de la política social. Las diferencias entre los dos enfoques tienen importantes repercusiones en la rendición de cuentas y en la entrega de servicios.

Se han ido ejecutando dos conjuntos complementarios de medidas: el primero tiene que ver con la simplificación de los procesos de participación con el objetivo de hacerlos más ágiles para que no obstaculicen la toma de decisiones, y más accesibles para que los pobres participen más. El segundo se relaciona con la necesidad de desarrollar una cultura de participación que le dé una importancia central al monitoreo y la demanda de rendición de cuentas desde los ciudadanos y la sociedad civil.

La Ley Marco del Presupuesto Participativo, Ley 28056, señala las actividades de vigilancia y fiscalización de los presupuestos que se elaboren para la gestión de los recursos públicos. Se señala que debe elaborarse el Plan de Participación Ciudadana.

Gráfico 4: Resultados del conocimiento de la participación de la sociedad en la gestión de las instituciones públicas de Iquitos.



Fuente: elaboración propia.

4.2 Habilidades de los auditores en la función pública.

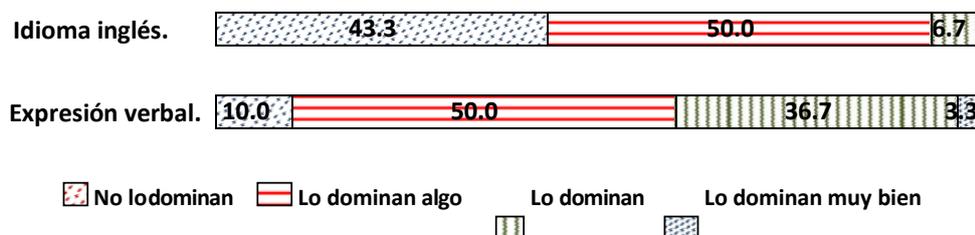
Hay poco dominio de las habilidades del idioma extranjero, como el inglés. Solo un pequeño porcentaje de los auditores, el 6.7%, expresa que tiene dominio del inglés. Esta deficiente característica es un limitante para acceder a la información actualizada que construyen los organismos internacionales, y también para participar en programas de entrenamiento en el extranjero.

Esta situación mejora cuando se trata del dominio de la habilidad de expresión verbal, cerca del 40% de los auditores expresan que lo dominan o lo dominan muy bien. Pero, hay dos terceras partes de auditores que expresan que sus colegas tienen dificultad con la comunicación verbal.

Cabe señalar que todo auditor tiene que expresarse verbalmente y por escrito en diferentes momentos, cuando hace las interrogaciones a las personas fiscalizadas, o cuando presenta sus hallazgos ante sus

superiores. Y también en sus relaciones sociales en diferentes grupos de pertenencia.

Gráfico 5: Resultados del dominio de la habilidad de la comunicación en la gestión de las instituciones públicas de Iquitos.



Fuente: elaboración propia.

Se observan importantes resultados en el dominio de las tecnologías de información (TI), las dos terceras partes de los auditores señalan que sus colegas de las instituciones públicas de Iquitos tienen las habilidades necesarias en este tema; pero, este dominio se reduce a cerca del 40% cuando se pregunta sobre el dominio de las habilidades de las tecnologías de comunicación.

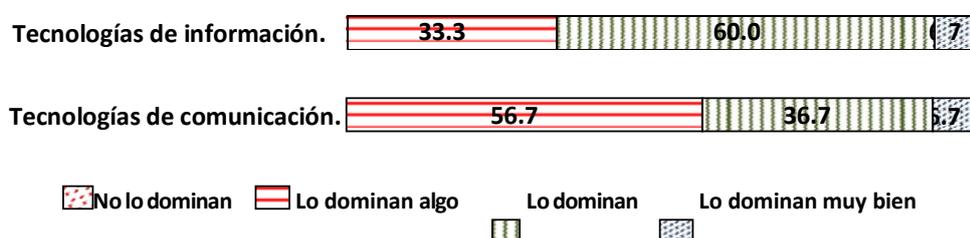
Cabe señalar que las TI ya no solo se han incorporado en los trabajos operativos internos de las instituciones públicas, sino también en la comunicación que se tiene con los usuarios o clientes. Ellas tienen fuerte impacto en el desempeño de las instituciones y sus profesionales.

El Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades - PNDC (Decreto Supremo 004-2010-PCM) proponen 5 componentes para el logro de sus objetivos:

- Capacitación.
- Acompañamiento y Asistencia Técnica.
- Intercambio de Experiencias.
- Plataforma Integral Virtual.
- Ranking de Instancias Sub-nacionales.

Los tres primeros (la capacitación, el acompañamiento y el intercambio de experiencias) son componentes vinculados directamente con el desarrollo de capacidades, mientras que los dos últimos (la plataforma integral virtual y el ranking de instancias sub nacionales) ayudan a potenciar o a dar soporte a los anteriores.

Gráfico 6: Resultados del dominio de la habilidad de las tecnologías de información y comunicación en las instituciones públicas de Iquitos.



Fuente: elaboración propia.

Se observa poco dominio de la habilidad de trabajo con multiculturalidad tanto en el mundo como en el país; cerca de las tres cuartas partes, 75%, de los auditores expresa que sus colegas no dominan o dominan poco el tema.

El trato con diversas culturas, entendido desde el enfoque de pluriculturalidad, multiculturalidad e interculturalidad se ha hecho más intenso en los últimos años, no solamente al interior del país sino también con el exterior.

La pluriculturalidad es la corriente de pensamiento que acepta la existencia y convivencia de varias y a la vez distintas culturas dentro de un país que lo convierten en un Estado. Defiende el respeto a las diferencias etno-culturales y la convivencia armónica entre éstas.

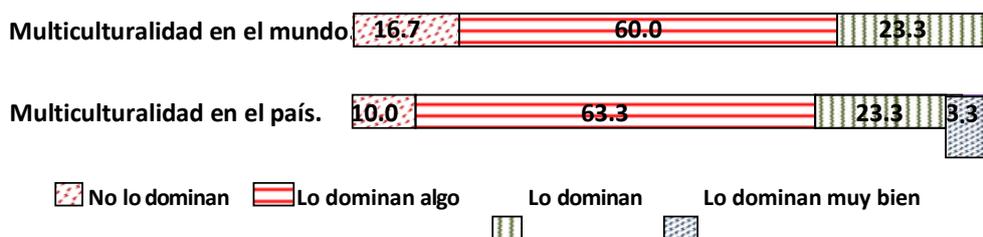
La multiculturalidad es una práctica que se sustenta en un planeamiento político y una ideología predominante desde el Estado y organizaciones, líderes y/o académicos indígenas o no. Busca el reconocimiento de la

existencia de diversas culturas de la nación y reclama la igualdad entre todas ellas. Aceptar que somos diferentes por lo que se contrapone a cualquier proceso de asimilación.

Mientras que la interculturalidad es un planteamiento pluralista sobre las relaciones humanas que debería haber entre actores culturalmente diferenciados en el contexto del Estado democrático y participativo y de la nación pluricultural, multilingüe y multiétnica. La interculturalidad determina sencillamente la interacción entre un conglomerado de grupos culturales que se identifican a sí mismos como diferentes, es decir, puede tratarse de una interacción positiva o negativa.

La Ley de Bases de la Descentralización, Ley 27783, entre sus objetivos establece la participación de las comunidades campesinas y nativas, reconociendo la interculturalidad, y superando toda clase de exclusión y discriminación.

Gráfico 7: Resultados del dominio de la habilidad de multiculturalidad en las instituciones públicas de Iquitos.



Fuente: elaboración propia.

Hay un regular nivel de la habilidad de trabajo con otras personas, tanto con quienes se encuentran en otras instituciones como de la propia institución. Cerca de las dos terceras partes expresan que dominan algo o dominan estos temas. Pero, todavía existe entre un 10% y un 20% de auditores que expresan que sus colegas no dominan estos temas.

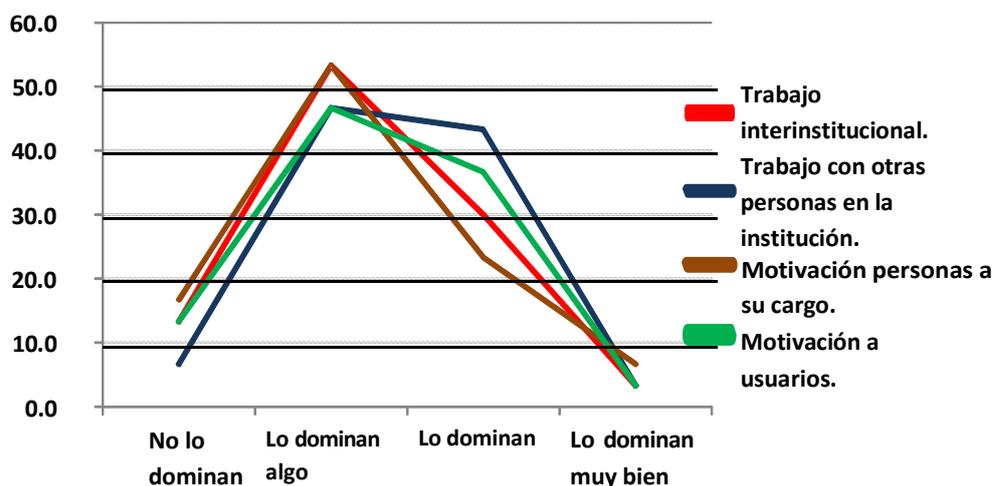
Las políticas públicas promueven el trabajo interinstitucional en diversos niveles. Por ejemplo, la Ley Marco de Modernización de la Gestión del

Estado, Ley 27658, permite la celebración de Convenios de Gestión entre entidades públicas, con una duración máxima de un año. Este trabajo requiere de habilidades interpersonales diversas.

La Ley de Bases de la Descentralización, Ley 27783, señala que además de las competencias exclusivas de cada institución, también hay competencias compartidas, entendidas como aquellas en las que intervienen dos o más niveles de gobierno, que comparten fases sucesivas de los procesos implicados. Asimismo, hay competencias delegables, las que se forman cuando un nivel de gobierno delega a otro de distinto nivel, de mutuo acuerdo y conforme al procedimiento establecido en la ley.

Y cuando se trabaja con otras personas debe tenerse en cuenta siempre la motivación que debe lograrse en las otras personas para tener la aceptación y el trabajo compartido.

Gráfico 8: Resultados del dominio de la habilidad de relaciones interpersonales en las instituciones públicas de Iquitos.



Fuente: elaboración propia.

4.3 Comportamiento de los auditores en la función pública.

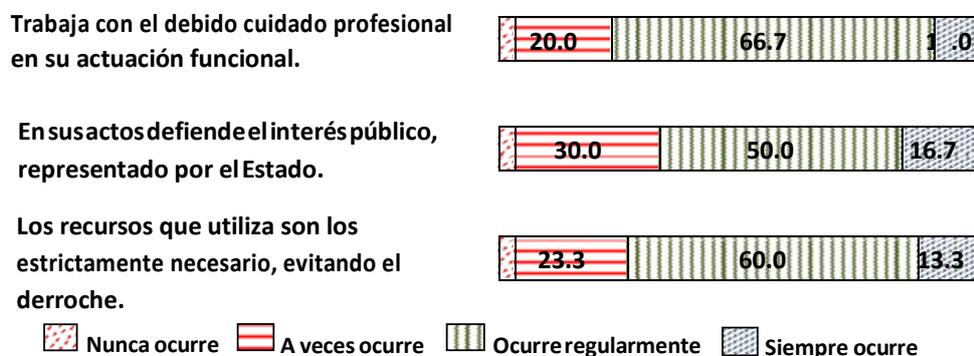
Los profesionales en auditoría gubernamental presentan regularidad en sus actitudes, mostrados en su comportamiento o en su pensamiento.

Un significativo alto porcentaje, cerca del 67% de los auditores expresan que sus colegas trabajan regularmente con capacidad y habilidad necesaria para emplear los criterios técnicos legales, plazos, métodos y procedimientos que han de aplicarse en sus actos relacionados con sus funciones asignadas. Asimismo, muestran madurez en su juicio al usar los criterios. La quinta parte, el 20%, de ellos presenta bajos resultados.

También un alto porcentaje, cerca de la mitad, el 50.0% de ellos, expresa que sus colegas manifiestan regularmente o siempre en sus actos la defensa del interés público, representado por el Estado y desechando todo provecho o ventaja obtenida por sí o por interpósita persona. Un 30% de ellos presenta bajos resultados.

Un alto porcentaje, el 60.0%, expresa que sus colegas se comportan regularmente utilizando los recursos y los medios que han recibido de su institución, en la forma estrictamente necesaria, evitando su derroche o desaprovechamiento. También, hay casos en las que se abusa del uso de los recursos, por ejemplo, utilizar documentos a colores cuando su entendimiento sería suficiente con que se haya presentado en blanco y negro. Un 23.3% presenta bajos resultados.

Gráfico 9: Resultados de las actitudes de diligencia, ética y eficiencia en el desempeño de la función de auditor en las instituciones públicas de Iquitos.



Fuente: elaboración propia.

Observando otros aspectos de las actitudes de los profesionales en auditoría gubernamental, también los resultados son regulares.

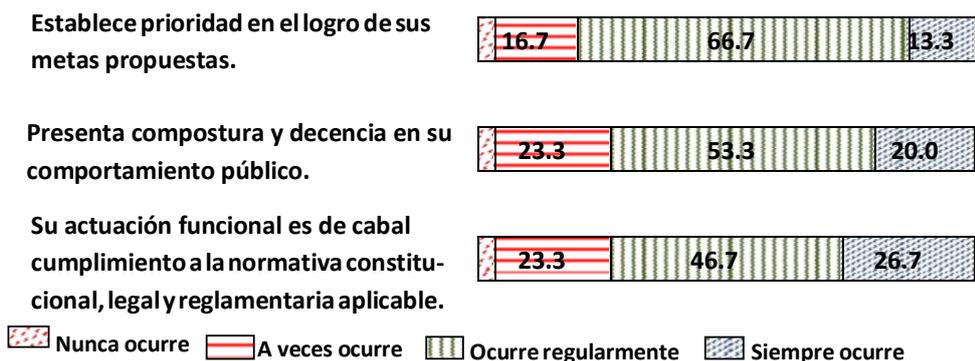
Un significativo alto porcentaje, cerca del 66.7% de los auditores, establece regularmente prioridad en el logro de sus metas propuestas respecto de aquellos formalismos cuya omisión no incida en la validez de la operación objeto de la verificación, ni determinen el uso de discrecionalidad en la determinación de aspectos relevantes en la decisión final.

De igual manera, un alto porcentaje, cerca del 54% de los auditores, presenta compostura y decencia en su comportamiento público. Son escrupulosos en excluir cualquier comportamiento que atente contra el interés público y/o del control gubernamental. Este cuidado debe ser mayor especialmente cuando las ciudades donde se trabajan son pequeñas, donde todos se conocen y observan

Este significativo alto porcentaje, cerca del 47% de los auditores, también se repite cuando los auditores manifiestan que sus colegas muestran un comportamiento en sus actos funcionales de cumplimiento a la normatividad y respetando la jerarquía normativa en el tema que se está investigando (constitucional, legal y reglamentaria). Por ejemplo, en

el tema de los contratos que firma el Estado, una modalidad usual de entrada de la inversión extranjera directa consiste en la conclusión de un contrato de inversión extranjera con el Estado.

Gráfico 10: Resultados de las actitudes de flexibilidad, honestidad y legalidad en el desempeño de la función de auditor en las instituciones públicas de Iquitos.



Fuente: elaboración propia.

Los resultados regulares observados en las actitudes de los profesionales en auditoría gubernamental, continúan en otros aspectos. Un significativo alto porcentaje, cerca del 53% de los auditores, señala que sus colegas se desempeñan con imparcialidad en la evaluación de los hechos que observa y cuando toma las normas legales que le sirven para hacer sus juicios de estos hechos. Estas evaluaciones lo hacen libre de influencias que pudieran deteriorar las conclusiones derivadas de las evidencias obtenidas. Todo esto debe permitirle proceder con rectitud.

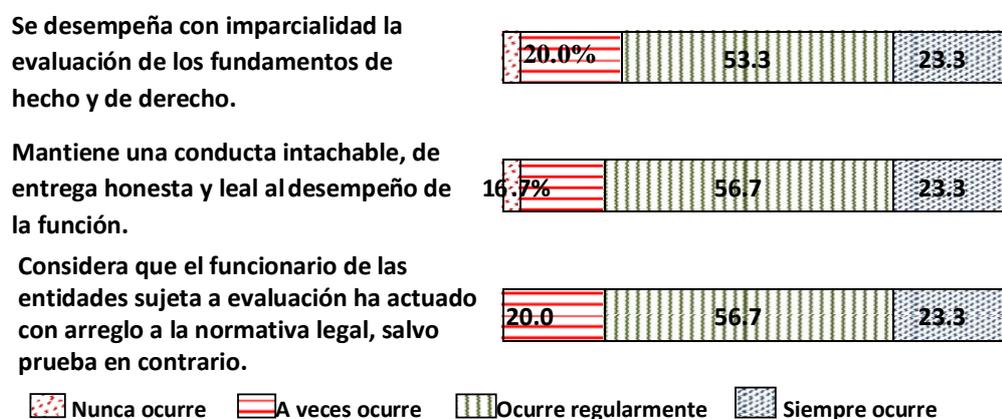
De igual manera, un significativo alto porcentaje, cerca del 57% de los auditores, señala que sus colegas mantienen una conducta intachable, de entrega honesta y leal en el desempeño de la función. También en el cuidado e imagen personal, así como la conservación del ambiente de trabajo y el cuidado de la infraestructura y equipamiento.

De igual manera, un significativo alto porcentaje, cerca del 57% de los auditores, señala que sus colegas parten del supuesto que el funcionario de las entidades, sujeta a evaluación, está actuando con arreglo a la

normativa legal. De no ser así, consideran que debe probarse la actuación fuera del ámbito legal.

En los tres casos se observa un importante 23.3%, cerca de la cuarta parte, de los profesionales que señalan siempre ocurre estas buenas actitudes.

Gráfico 11: Resultados de las actitudes de objetividad, pulcritud y presunción de licitud en el desempeño de la función de auditor en las instituciones públicas de Iquitos.



Fuente: elaboración propia.

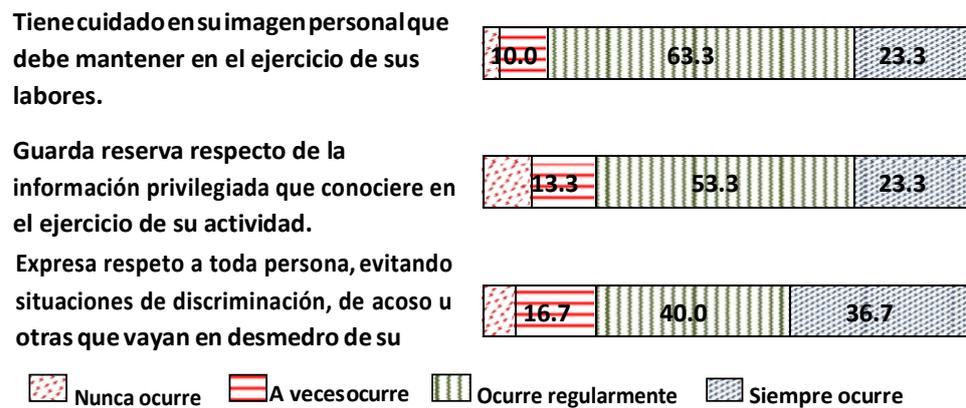
Finalmente, los otros aspectos de las actitudes observadas en los profesionales en auditoría gubernamental, también señalan resultados regulares.

Un significativo alto porcentaje, el 63.3%, expresa que sus colegas tienen cuidado en su imagen personal que debe mantener en el ejercicio de sus labores. Asimismo, rectitud e integridad en el obrar respecto a recursos, documentos, bienes públicos, conocimientos, en la ejecución de cualquier acto funcional y personal.

Un significativo alto porcentaje, el 53.3%, expresa que sus colegas guardan reserva respecto de la información privilegiada que conociere en el ejercicio de su actividad. Asimismo, no revelan, ya sea en forma oral o escrita, hechos, datos, procedimientos y documentación no autorizada o confidencial de acuerdo a ley.

Un alto porcentaje, el 40.0%, expresa que sus colegas guardan respeto a toda persona, evitando situaciones de discriminación, de acoso u otras que vayan en desmedro de su dignidad. También cuida que se respeten sus derechos a la defensa y al debido procedimiento.

Gráfico 12: Resultados de las actitudes de probidad, reserva y respeto en el desempeño de la función de auditor en las instituciones públicas de Iquitos.



Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Medidas estadísticas.

Mostrados en una escala de 1 a 4, todos los promedios de los indicadores estudiados están ubicados debajo 2.50, lo que expresa bajos resultados.

Referente a la participación de la sociedad en la formulación del presupuesto su promedio se muestra como el más alto, 2.43.

La moda, o donde se ubica la mayor parte de las respuestas, está en 2.00, puntaje bajo, y solamente dos temas, el planeamiento estratégico y la participación de la sociedad en la formulación del presupuesto, están en el puntaje de 3.00.

Analizando la variabilidad de las opiniones entre los auditores entrevistados, está es relativamente alta, están entre un rango de 29% hasta un 44.0%. Es decir, cerca de la cuarta parte en unos casos y cerca de la mitad en otros casos tienen opiniones diferentes sobre los temas planteados.

Tabla 5. Medidas estadísticas del conocimiento que expresan los auditores en las instituciones públicas de Iquitos.

	Moda	Promedio	Desviación estándar	Coefficiente variación
Competitividad del país.	2	2.27	0.74	32.63%
Competitividad de las instituciones públicas.	2	2.30	0.75	32.60%
Planeamiento prospectivo.	2	2.13	0.78	36.38%
Planeamiento estratégico.	3	2.33	0.80	34.38%
Diseño de las organizaciones públicas.	2	2.23	0.73	32.59%
Diseño de los puestos de trabajo.	2	2.20	0.76	34.60%
Rendimiento por resultados institucionales.	2	1.87	0.78	41.58%
Rendimiento por resultados de cada puesto.	2	1.93	0.87	44.91%
Participación de la sociedad en la formulación del presupuesto.	3	2.43	0.73	29.92%
Participación de la sociedad en la formulación de políticas públicas.	2	1.97	0.81	41.12%

Fuente: elaboración propia.

Mostrados en una escala de 1 a 4, casi todos los promedios de los indicadores estudiados están ubicados debajo 2.50, lo que expresa bajos resultados.

Referente a las tecnologías de información, su promedio se muestra como el más alto, 2.73. Otro promedio alto es el referido a las tecnologías de comunicación, 2.50.

La moda, o donde se ubica la mayor parte de las respuestas está en 2.00, puntaje bajo, y solamente un tema, las tecnologías de información, está en el puntaje de 3.00.

Analizando la variabilidad de las opiniones entre los auditores entrevistados, está es relativamente alta., están entre un rango de 27% hasta un 37.0%. Es decir, cerca de la cuarta parte en unos casos y cerca de la tercera en otros casos tienen opiniones diferentes sobre los temas planteados.

Tabla 6. Medidas estadísticas de las habilidades que expresan los auditores en las instituciones públicas de Iquitos.

	Moda	Promedio	Desviación estándar	Coefficiente variación
Idioma inglés.	2	1.63	0.61	37.65%
Expresión verbal.	2	2.33	0.71	30.48%
Tecnologías de información.	3	2.73	0.58	21.34%
Tecnologías de comunicación.	2	2.50	0.63	25.19%
Multiculturalidad en el mundo.	2	2.07	0.64	30.95%
Multiculturalidad en el país.	2	2.20	0.66	30.20%
Trabajo interinstitucional.	2	2.23	0.73	32.59%
Trabajo con otras personas en la institución.	2	2.43	0.68	27.90%
Motivación a personas a su cargo.	2	2.20	0.81	36.60%
Motivación a usuarios.	2	2.30	0.75	32.60%

Fuente: elaboración propia.

Mostrados en una escala de 1 a 4, todos los promedios de los indicadores estudiados están ubicados sobre 2.50, lo que expresa regulares resultados.

Referente al cuidado en su imagen personal que debe mantener en el ejercicio de sus labores, su promedio se muestra alto, 3.07. Otro promedio alto es el referido al respeto a toda persona, evitando situaciones de discriminación, de acoso u otras.

La moda está en 3.00, puntaje relativamente alto.

Analizando la variabilidad de las opiniones entre los auditores entrevistados, está es bajo, están entre un rango de 22% hasta un 30.0%. Es decir, cerca de la cuarta parte en unos casos y cerca de la tercera en otros casos tienen opiniones diferentes sobre los temas.

Tabla 7. Medidas estadísticas de las actitudes que expresan los auditores en las instituciones públicas de Iquitos.

	Moda	Promedio	Desviación estándar	Coefficiente variación
Trabaja con el debido cuidado profesional en su actuación funcional.	3	2.83	0.65	22.86%
En sus actos defiende el interés público, representado por el Estado.	3	2.80	0.76	27.18%
Los recursos que utiliza son los estrictamente necesario, evitando el derroche.	3	2.83	0.70	24.67%
Establece prioridad en el logro de sus metas propuestas.	3	2.90	0.66	22.82%
Presenta compostura y decencia en su comportamiento público.	3	2.90	0.76	26.17%
Su actuación funcional es de cumplimiento a la normativa constitucional, legal y reglamentaria.	3	2.97	0.81	27.26%
Se desempeña con imparcialidad la evaluación de los fundamentos de hecho y de derecho.	3	2.97	0.76	25.78%
Mantiene una conducta intachable, de entrega honesta y leal al desempeño de la función.	3	3.00	0.74	24.76%
El funcionario ha actuado con arreglo a la normativa legal, salvo prueba en contrario.	3	3.03	0.67	22.04%
Tiene cuidado en su imagen personal que debe mantener en el ejercicio de sus labores.	3	3.07	0.69	22.55%
Guarda reserva respecto de la información privilegiada que conociere en su actividad.	3	2.90	0.88	30.51%
Expresa respeto a toda persona, evitando situaciones de discriminación, de acoso u otras.	3	3.07	0.91	29.58%

Fuente: elaboración propia.

5.2 Prueba de hipótesis.

Se realizan las siguientes pruebas de hipótesis de los indicadores de demanda de competencias de los profesionales en negocios de las empresas de la ciudad de Iquitos.

Primera prueba: Probar estadísticamente si las capacidades en conocimientos de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011, presentan alto nivel de resultado.

Segunda prueba: Probar estadísticamente si las capacidades en habilidades de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011, presentan alto nivel de resultado.

Tercera prueba: Probar estadísticamente si el comportamiento en conducta y desempeño de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011, presenta alto nivel de resultado.

Primera prueba de hipótesis.

Referido a los conocimientos de los auditores en la función pública, ciudad de Iquitos.

Tabla 8. Primera prueba de hipótesis

	Promedio	Desviación estándar
Competitividad del país.	2.27	0.74
Competitividad de las instituciones públicas.	2.30	0.75
Planeamiento prospectivo.	2.13	0.78
Planeamiento estratégico.	2.33	0.80
Diseño de las organizaciones públicas.	2.23	0.73
Diseño de los puestos de trabajo.	2.20	0.76
Rendimiento por resultados institucionales.	1.87	0.78
Rendimiento por resultados de cada puesto.	1.93	0.87
Participación de la sociedad en la formulación del presupuesto.	2.43	0.73
Participación de la sociedad en la formulación de políticas públicas.	1.97	0.81
Promedio	2.17	0.77

Escala de respuestas: 1 (baja competencia), 4 (alta competencia), promedio 2.50

1. Se establece las hipótesis nula y alternativa:

Ho: $U > 2.50$ Existe alto nivel de resultado en capacidades en conocimientos de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011.

H1: $U \leq 2.50$ No existe alto nivel de resultado en capacidades en conocimientos de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011.

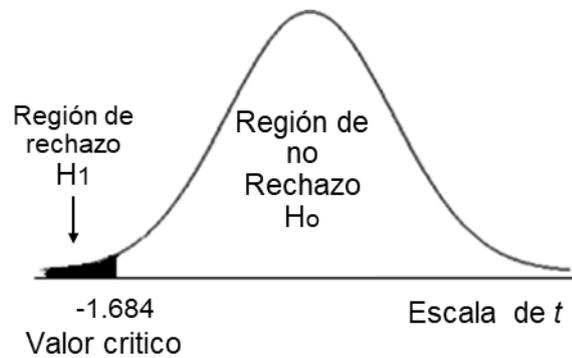
2. Nivel de significancia (α): 0.05. Es la probabilidad de un error de Tipo 1, que es la probabilidad de que se rechace una hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

Grados de libertad: $30 - 1 = 29$

3. Prueba estadística:

$$t = \frac{\bar{x} - u}{S/\sqrt{n}}$$

4. Regla de decisión:



$$t = \frac{2.17 - 2.50}{0.77 \sqrt{30}} = -.236$$

El valor de -2.36 se encuentra en la región de rechazo.

5. Se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Esto significa que no existe alto nivel de resultado en capacidades en conocimientos de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, 2011.

Segunda prueba de hipótesis.

Referente a las habilidades que expresan los auditores en las instituciones públicas de Iquitos.

Tabla 9. Segunda prueba de hipótesis

	Promedio	Desviación estándar
Idioma inglés.	1.63	0.61
Expresión verbal.	2.33	0.71
Tecnologías de información.	2.73	0.58
Tecnologías de comunicación.	2.50	0.63
Multiculturalidad en el mundo.	2.07	0.64
Multiculturalidad en el país.	2.20	0.66
Trabajo interinstitucional.	2.23	0.73
Trabajo con otras personas en la institución.	2.43	0.68
Motivación a personas a su cargo.	2.20	0.81
Motivación a usuarios.	2.30	0.75
Promedio	2.26	0.68

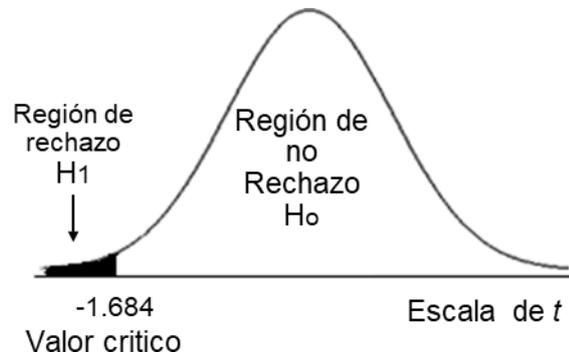
Escala de respuestas: 1 (baja competencia), 4 (alta competencia),
promedio 2.50

1. Se establece las hipótesis nula y alternativa:
Ho: $U > 2.50$ Existe alto nivel de capacidades en habilidades de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011.
H1: $U \leq 2.50$ No existe alto nivel de capacidades en habilidades de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011.
2. Nivel de significancia (α): 0.05. Es la probabilidad de un error de Tipo 1, que es la probabilidad de que se rechace una hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.
Grados de libertad: $30 - 1 = 29$

3. Prueba estadística:

$$t = \frac{\bar{x} - u}{S/\sqrt{n}}$$

4. Regla de decisión:



$$t = \frac{2.26 - 2.50}{0.68 \sqrt{30}} = -1.90$$

El valor de 1.90 se encuentra en la región de rechazo.

5. Se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Esto significa que existe no alto nivel de capacidades en habilidades de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, 2011.

Tercera prueba de hipótesis.

Referente al comportamiento en conducta y desempeño de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos.

Tabla 10. Tercera prueba de hipótesis

	Promedio	Desviación estándar
Trabaja con el debido cuidado profesional en su actuación funcional.	2.83	0.65
En sus actos defiende el interés público, representado por el Estado.	2.80	0.76
Los recursos que utiliza son los estrictamente necesario, evitando el derroche.	2.83	0.70
Establece prioridad en el logro de sus metas propuestas.	2.90	0.66
Presenta compostura y decencia en su comportamiento público.	2.90	0.76
Su actuación funcional es de cumplimiento a la normativa constitucional, legal y reglamentaria.	2.97	0.81
Se desempeña con imparcialidad la evaluación de los fundamentos de hecho y de derecho.	2.97	0.76
Mantiene una conducta intachable, de entrega honesta y leal al desempeño de la función.	3.00	0.74
El funcionario ha actuado con arreglo a la normativa legal, salvo prueba en contrario.	3.03	0.67
Tiene cuidado en su imagen personal que debe mantener en el ejercicio de sus labores.	3.07	0.69
Guarda reserva respecto de la información privilegiada que conociere en su actividad.	2.90	0.88
Expresa respeto a toda persona, evitando situaciones de discriminación, de acoso u otras.	3.07	0.91
Promedio	2.94	0.75

Escala de respuestas: 1 (baja competencia), 4 (alta competencia), promedio 2.50

1. Se establece las hipótesis nula y alternativa:

H_0 : $U > 2.50$ Existe alto nivel de resultados en comportamiento en conducta y desempeño de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011.

H_1 : $U \leq 2.50$ No alto nivel de resultados en comportamiento en conducta y desempeño de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, periodo 2011.

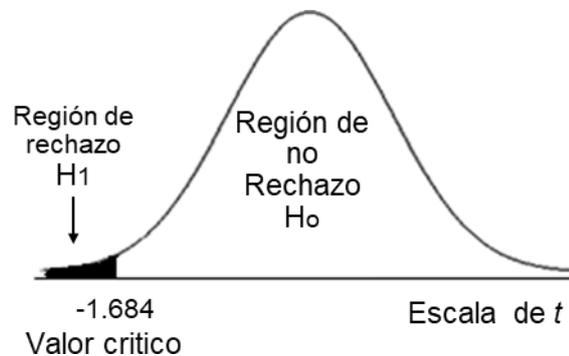
2. Nivel de significancia (α): 0.05. Es la probabilidad de un error de Tipo 1, que es la probabilidad de que se rechace una hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

Grados de libertad: $30 - 1 = 29$

3. Prueba estadística:

$$t = \frac{\bar{x} - u}{S/\sqrt{n}}$$

4. Regla de decisión:



$$t = \frac{2.94 - 2.50}{0.75 \sqrt{30}} = 3.21$$

El valor de 3.21 se encuentra en la región de no rechazo.

5. Se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula.

Esto significa que existe alto nivel de resultados en comportamiento en conducta y desempeño de los auditores en la función pública en la ciudad de Iquitos, 2011.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

A continuación, se desarrolla el modelo de la Nueva Gerencia Pública, propuesto por Barzelay (2003) el cual señala el fundamento axiológico de los instrumentos de planeamiento.

a. Finalidad

El modelo busca establecer elementos de motivación para que los instrumentos de planeamiento sean utilizados en todas las áreas de la institución y por todos los funcionarios.

b. Objetivo

b.1 Adecuar los instrumentos de gestión a la nueva Ley Universitaria y al nuevo Estatuto de la institución.

b.2 Integrar en el proceso de elaboración a los funcionarios administrativos de las unidades académicas y administrativas.

b.3 Establecer como indicador de resultados de cada instrumento la atención al usuario.

c. Estrategias de trabajo

c.1 Elaboración de un plan de modificación por cada instrumento de planeamiento.

c.2 Establecer la racionalización de los procesos y actividades como filosofía de trabajo en el diseño de los procedimientos.

c.3 Analizar las experiencias que han tenido otras instituciones universitarias del país como diseño de los instrumentos de planeamiento.

c.4 Transparentar los resultados utilizando el portal institucional.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. Hay poco conocimiento de los auditores de la competitividad del país y de las instituciones públicas. Solo una tercera parte de ellos expresa que lo conoce o lo conoce muy bien. Sobre el tema de la competitividad se vienen dando políticas públicas para que se crean condiciones de competitividad en el país o en determinada región.
2. Hay cierto nivel de conocimiento del planeamiento y de la organización de las instituciones públicas. Existe entre un 15% y un 25% de auditores que expresan que sus colegas no conocen estos temas. Importantes avances se han hecho sobre las actividades de planeamiento, por ejemplo, se ha establecido que toda institución pública debe contar con sus planes, particularmente el plan estratégico. También la diversidad de organizaciones en la administración pública, ha llevado a la necesidad de conocer los mecanismos de diseño de estas configuraciones.
3. Cerca del 80% de los auditores considera que sus colegas conocen poco sobre los resultados que se logra respecto a la responsabilidad asignada. En el país se han definido políticas públicas sobre el Presupuesto por Resultados (PpR) con el fin de contribuir a la administración pública, tanto a nivel institucional como en cada puesto de trabajo.
4. Cerca del 50% de los auditores expresan que sus colegas conocen sobre la participación de la sociedad en la formulación del presupuesto. Y en el tema de la participación en la formulación de políticas públicas esto se reduce, al 20%. El presupuesto participativo es un tema con muchos años de vigencia en el país, existiendo un crecimiento de la cultura de participación en la rendición de cuenta.
5. Un pequeño porcentaje de los auditores, el 6.7%, expresa que tiene dominio del inglés, creando ello un limitante para acceder a la información actualizada y también para participar en programas de

entrenamiento en el extranjero. Cuando se trata del dominio de la habilidad de expresión verbal, hay dos terceras partes de auditores que expresan que sus colegas tienen dificultad con la comunicación verbal.

6. En el dominio de las tecnologías de información (TI), las dos terceras partes de los auditores tienen las habilidades necesarias en este tema; y se reduce a cerca del 40% cuando se pregunta sobre el dominio de las habilidades de las tecnologías de comunicación.
7. El 75%, de los auditores expresa que sus colegas no dominan o dominan algo habilidad de trabajo con multiculturalidad tanto en el mundo como en el país. Este tema es visto desde tres enfoques. pluriculturalidad, multiculturalidad e interculturalidad, las que se ha hecho más intenso en los últimos años.
8. Cerca de las dos terceras partes expresan que dominan algo o dominan la habilidad de trabajo con otras personas, con quienes se encuentran en otras instituciones como de la propia institución. Las políticas públicas promueven el trabajo interinstitucional en diversos niveles, como la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley 27658, permite la celebración de Convenios de Gestión entre entidades públicas.
9. Cerca del 67% de los auditores expresan que sus colegas trabajan regularmente con capacidad y habilidad necesaria para emplear los criterios técnicos legales, plazos, métodos y procedimientos en sus actos relacionados con sus funciones. También, el 50.0% de ellos, manifiestan que regularmente o siempre sus actos son por la defensa del interés público desechando todo provecho o ventaja. El 60.0%, expresa que sus colegas se comportan regularmente utilizando los recursos y los medios que han recibido de su institución.
10. Cerca del 67% de los auditores establece regularmente prioridad en el logro de sus metas propuestas. De igual manera, cerca del 54% de los auditores, presenta compostura y decencia en su comportamiento

público. Mientras que el 47% de ellos manifiestan que sus colegas muestran un comportamiento en sus actos funcionales de cumplimiento a la normatividad y respetando la jerarquía normativa.

11. El 53% de los auditores señala que se desempeñan con imparcialidad en la evaluación de los hechos que observa y cuando toma las normas legales que le sirven para hacer sus juicios de estos hechos. Mientras que, el 57% de los auditores mantiene una conducta intachable y que está actuando con arreglo a la normativa legal.

El 63.3% expresa que sus colegas tienen cuidado en su imagen personal que debe mantener en el ejercicio de sus labores. Una cantidad ligeramente menor, el 53.3%, expresa que sus colegas guardan reserva respecto de la información privilegiada que conociere en el ejercicio de su actividad. Y un porcentaje mucho menor, el 40.0%, expresa que sus colegas guardan respeto a toda persona, evitando situaciones de discriminación, de acoso u otras que vayan en desmedro de su dignidad.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda que en los planes de capacitación de las instituciones públicas se incorporen temas de competitividad que debe lograrse en el país. Además de un marco teórico, se hace necesario agregar ejemplos ocurridos en otros países que han hecho que logren mayores niveles de competitividad.
2. El planeamiento institucional ha despertado mucho interés en los países, especialmente para las actividades a largo plazo. Se necesita conocer los escenarios futuros para conocer qué estrategia debe realizarse ante cada escenario.
El auditor debe reconocer todas las técnicas de planeamiento para evaluar la consistencia de ellas.
3. La gestión por resultados es otro tema sobre la cual el auditor tiene que profundizar, pues es tema requiere de definir indicadores de resultados. Estos indicadores deben ser evaluados en su factibilidad de ser alcanzados. De igual manera, debe tenerse mayor conocimiento sobre los mecanismos de participación de la sociedad en las decisiones gubernamentales.
4. Se recomienda que los auditores dominen el idioma inglés, las tecnologías de comunicación e información para comunicarse con otras instancias del sistema de control interno.
5. Se recomienda un nuevo comportamiento en los auditores de los diversos temas de desempeño de sus funciones y en sus relaciones personales al interior y exterior

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- BANCO MUNDIAL, (2010). Desarrollo y cambio climático. Transformar los procesos de toma de decisiones: Formulación de políticas adaptativas para hacer frente a un entorno de mayor riesgo y más complejo. Disponible en: www.bm.org.
- CEPAL, (2010). Impacto distributivo de las políticas públicas. Disponible en: www.bm.org.
- CABREJOS QUIROZ, C. M. (2011). Tesis sobre el clima organizacional en Mi banco agencia de la ciudad de Iquitos, durante el año 2010, para optar el grado de magister en gestión empresarial. UNAP, Iquitos, Perú.
- DAVENPORT, T. O. (2006). Capital humano, creando ventajas competitivas a través de las personas. Editorial Deusto. Bogotá, Colombia.
- HANDY, C. (2006). Un mundo caracterizado por las diferencias. En: La organización por dentro. Editorial Deusto. Bogotá, Colombia.
- KOONTZ; H. y WEIHRICH. H. (1998). Administración, una perspectiva global. Editorial McGraw Hill. México.
- KINNEAR, T.; y TAYLOR, J. (2000). Investigación de mercado. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Decreto Supremo N° 043-2003-PCM. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Publicado el 24 de abril de 2003.
- Ministerio de Economía y Finanzas, (2011). Reportes de la DGPP. Disponible en: www.mef.org.pe
- PAPALIA, D.; y OLDS, S. (1998). Desarrollo humano, con aportaciones para Iberoamérica. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- PASTOR CALLE, V. (2011), La evaluación del desempeño en el estatuto básico del empleado público. Aproximación a algunos de sus aspectos más destacados. Ayuntamiento de Moripe, Sevilla. Revista CEMCI. Disponible en: www.cemci.org.esp.
- PÉREZ REATEGUI, J.; y PINEDO FLORES, M. (2011). Tesis sobre la evaluación de las políticas públicas en capacidades de la función pública en Iquitos, periodo 2009, para optar el grado de magister en gestión

pública. UNAP, Iquitos, Perú.

ROSINSKI, P. (2008). Coaching y cultura. Herramientas para apalancar las diferencias nacionales, corporativas y profesionales. Editorial Gran Aldea Editores. Buenos Aires.

Resolución de Contraloría N° 012-2002-CG. Sustituyen texto de la Norma de Auditoría Gubernamental 4.50 – Informe Especial. Publicado el 22 de enero de 2002. Disponible en: www.cgr.org.pe.

Resolución de contraloría N° 141-99-CG. Modifican Normas y Manual de Auditoría Gubernamental, y aprueban directivas sobre comunicación de hallazgos y evaluación de indicios de responsabilidad penal y civil. Publicado el 29 de noviembre de 1999. www.cgr.org.pe.

Resolución de Contraloría N° 143-2000. Establecen que personal de comisiones encargadas de realizar auditorías y exámenes dispuestos por la Contraloría y órganos del Sistema Nacional de Control, comprende sólo profesionales y egresados de universidades. Publicado el 28 de julio de 2000. www.cgr.org.pe.

Resolución de Contraloría N° 077-99-CG. Aprueban el Código de Ética del Auditor Gubernamental del Perú. Publicado el 8 de julio de 1999. www.cgr.org.pe.

Resolución de Contraloría General N° 430-2008-CG. Normas para la Conducta y Desempeño del Personal de la Contraloría General de la República y de los Órganos de Control Institucional. Publicado el 25 de octubre del 2008. www.cgr.org.pe.

Resolución de Contraloría No.162-95-CG. Aprueban las normas de auditoria gubernamental. 26 de septiembre de 1995. www.cgr.org.pe.

ANEXO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN AUDITORÍA

ANEXO 1

ENCUESTA DE CAPACIDADES PARA AUDITORES

Instrucciones: La universidad busca contribuir con propuestas para el desarrollo de las actividades públicas de la región.

Agradeceré contestar esta encuesta. Responder con un círculo en cada respuesta.

I. CONOCIMIENTOS.

Señale el conocimiento que tienen sus colegas en los temas siguientes:	No lo conocen	Lo conocen algo	Lo conocen	Lo conocen muy bien
1. Competitividad del país.	1	2	3	4
2. Competitividad de las instituciones públicas.	1	2	3	4
3. Planeamiento prospectivo.	1	2	3	4
4. Planeamiento estratégico.	1	2	3	4
5. Diseño de las organizaciones públicas.	1	2	3	4
6. Diseño de los puestos de trabajo.	1	2	3	4
7. Rendimiento por resultados institucionales.	1	2	3	4
8. Rendimiento por resultados de cada puesto.	1	2	3	4
9. Participación de la sociedad en la formulación del presupuesto.	1	2	3	4
10. Participación de la sociedad en la formulación de políticas públicas.	1	2	3	4

II. HABILIDADES.

Señale el dominio que tienen sus colegas sobre los siguientes aspectos:	No lo dominan	Lo dominan algo	Lo dominan	Lo dominan muy bien
11. Idioma inglés.	1	2	3	4
12. Expresión verbal.	1	2	3	4
13. Tecnologías de información.	1	2	3	4
14. Tecnologías de comunicación.	1	2	3	4
15. Multiculturalidad en el mundo.	1	2	3	4
16. Multiculturalidad en el país.	1	2	3	4
17. Trabajo interinstitucional.	1	2	3	4
18. Trabajo con otras personas en la institución.	1	2	3	4
19. Motivación personas a su cargo.	1	2	3	4
20. Motivación a usuarios.	1	2	3	4

III. COMPORTAMIENTO.

Califique a sus colegas en los siguientes aspectos:	Nunca ocurre	A veces ocurre	Ocurre regularmente	Siempre ocurre
21. Trabaja con el debido cuidado profesional en su actuación funcional.	1	2	3	4
22. En sus actos defiende el interés público, representado por el Estado.	1	2	3	4
23. Los recursos que utiliza son los estrictamente necesario, evitando el derroche.	1	2	3	4
24. Establece prioridad en el logro de sus metas propuestas.	1	2	3	4
25. Presenta compostura y decencia en su comportamiento público.	1	2	3	4
26. Su actuación funcional es de cabal cumplimiento a la normativa constitucional, legal y reglamentaria aplicable.	1	2	3	4
27. Se desempeña con imparcialidad la evaluación de los fundamentos de hecho y de derecho.	1	2	3	4
28. Mantiene una conducta intachable, de entrega honesta y leal al desempeño de la función.	1	2	3	4
29. Considera que el funcionario de las entidades sujeta a evaluación ha actuado con arreglo a la normativa legal, salvo prueba en contrario.	1	2	3	4
30. Tiene cuidado en su imagen personal que debe mantener en el ejercicio de sus labores.	1	2	3	4
31. Guarda reserva respecto de la información privilegiada que conociere en el ejercicio de su actividad.	1	2	3	4
32. Expresa respeto a toda persona, evitando situaciones de discriminación, de acoso u otras que vayan en desmedro de su dignidad.	1	2	3	4