

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
CONTABILIDAD**

TESIS

**AUDITORIA ADMINISTRATIVA COMO
INSTRUMENTO DE CONTROL EN EL PROCESO
DE CONTRATACION DOCENTE EN LA UGEL SAN
IGNACIO – 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

Autores:

Bach. Tello Quilla Miguel Ángel

<https://orcid.org/0000-0002-4793-528X>

Bach. Pérez Sandoval Cesar Valerio

<https://orcid.org/0000-0001-5474-6287>

Asesor:

Dr. Vidaurre Garcia Wilmer Enrique

<https://orcid.org/0000-0002-5002-572X>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel - Perú

2021

APROBACIÓN DE TESIS

TITULO DE TESIS

**AUDITORIA ADMINISTRATIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL EN EL
PROCESO DE CONTRATACION DOCENTE EN LA UGEL SAN IGNACIO - 2020**

Tello Quilla Miguel Ángel
AUTOR

Pérez Sandoval Cesar Valerio
AUTOR

Dra. Mariluz Amalia Cabrera Sánchez
PRESIDENTA DEL JURADO

Mg. Ríos Cubas Martin Alexander
SECRETARIO DE JURADO

Mg. Chapoñan Ramírez Edgard
VOCAL DE JURADO

DEDICATORIA

Uvaldina, David y Petronila son los pilares fundamentales para mi desarrollo personal y profesional, el cual me formaron con buenos valores y virtudes para afrontar la vida.

Posiblemente en estos momentos aun no puedan entenderme, pero a su mayoría de edad quiero que sepan que ustedes fueron el motor y motivo para esforzarme día a día en busca de un futuro para ustedes, Aytana Valeska e Irina Shantal.

Miguel Ángel Tello Quilla.

Las personas principales de una de las metas por lograr son: Josefa, Lizandro, Andrea mis padres y en ello también fueron partícipes Marilú, mi esposa Maryuri e hija Luhana, son los responsables de mis logros obtenidos y por seguir obteniendo, cuando me desmotivaba ellos estaban allí con todas las buenas vibras y siempre apoyándome.

Y es por ello que día a día me levanto y tengo razones para seguir creciendo profesionalmente, gracias por todo.

Cesar Valerio Pérez Sandoval

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a la plana docente, profesionales con amplios conocimientos lo cual se esforzaron para ayudarnos a lograr el objetivo.

El proceso no fue nada sencillo, pero gracias al deseo de impartir conocimientos y la dedicación que los impulsó, logré objetivos importantes como desarrollar con éxito mi tesis y obtener un título profesional.

Los Autores.

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue una auditoría de gestión, es decir, una evaluación del proceso de contratación de docentes realizado en la entidad UGEL SAN IGNACIO, con el fin de identificar las debilidades encontradas; Proponiendo así una alternativa mejorada que mejorará la calidad y transparencia de las operaciones. El objetivo general es proponer la auditoría de gestión como herramienta de control en el proceso de contratación de docentes en la UGEL San Ignacio, y de esta manera lograr el objetivo elegido de: Determinar los procesos a realizar por la Comisión. El Comité de Contratación de Maestros, evalúa el cumplimiento del marco regulatorio actual que rige las adquisiciones y/o contrataciones y hace una recomendación para su adopción.

El tipo de investigación pertenece a los tipos de estudios descriptivos, enmarcado dentro del método mixto porque utilizaremos tanto el enfoque cuantitativo como el cualitativo para el proceso de recolección y procesamiento de los datos obtenidos por parte del personal de UGEL SI. Y la técnica utilizada son la encuesta y la entrevista, cuya finalidad específica es recolectar todos los datos válidos y confiables posibles que se puedan obtener con relación a las dos variables de estudio y sus dimensiones de manera pertinente que respondan a la realidad. Los resultados de la encuesta se evalúan utilizando escalas asociadas con niveles de confianza válidos con un factor mayor a 8 como confiabilidad.

Palabras Clave, Auditoria de procesos, Transparencia, propuesta de auditoria.

ABSTRAC

The main objective of this study was a management audit, that is, an evaluation of the teacher hiring process carried out in the entity UGEL SAN IGNACIO, in order to identify the weaknesses found; Thus, proposing an improved alternative that will improve the quality and transparency of operations. The general objective is to propose the performance audit as a control tool in the process of hiring teachers at UGEL San Ignacio, and thus achieve the chosen objective of: Determining the processes to be carried out by the Commission. The Teacher Hiring Committee assesses compliance with the current regulatory framework that governs acquisitions and / or hiring and makes a recommendation for its adoption.

The type of research belongs to the types of descriptive studies, framed within the mixed method because we will use both the quantitative and qualitative approach for the process of collecting and processing the data obtained by UGEL SI staff. And the technique used is the survey and the interview, whose specific purpose is to collect all possible valid and reliable data that can be obtained in relation to the two study variables and their dimensions in a pertinent way that responds to reality. The results of the survey are evaluated using scales associated with valid confidence levels with a factor greater than 8 as reliability..

Keyword; Process audit, Transparency, audit proposal.

ÍNDICE

APROBACIÓN DE TESIS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRAC	vi
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	38
1.5. Justificación e importancia del estudio	38
1.6. Hipótesis de la investigación	39
1.7. Objetivos de la investigación	40
II. MATERIAL Y MÉTODO	40
2.1. Tipo y diseño de investigación	40
2.2. Población y muestra	41
2.3. Variables, operacionalización	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Procedimiento de análisis de datos	46
2.6. Criterios éticos	46
2.7. Criterios de rigor científico	47
III. RESULTADOS	47
3.1. Tablas y figuras	47
3.2. Discusión de resultados	76
3.3. Aporte científico (propuesta)	77
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS	90
ANEXOS	94
Anexo 01 RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL PROYECTO	95
Anexo 02 RESOLUCION DE APROBACION DE INFORME DE INVESTIGACION	97
ANEXO 03 CUESTIONARIO DE ENCUESTA	99
ANEXO 04 ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	101
ANEXO 06 CARTA DE AUTORIZACION	112

ANEXO 07 MATRIZ DE CONSISTENCIA	113
ANEXO 08 REPORTE TURNITIN	114
ANEXO 09 ACTA DE ORIGINALIDAD	115
ANEXO 10 T1	116

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de cumplimiento de acciones	48
Tabla 2: Nivel de cumplimiento de objetivos de la UGEL San Ignacio – 2020	49
Tabla 3: Objetivos, metas, misión, visión y organigrama	50
Tabla 4: Capacitaciones para el cumplimiento de objetivos	51
Tabla 5: Evaluación del Plan Anual de Trabajo institucional	52
Tabla 6: Participación de los trabajadores en la planificación del PAT	53
Tabla 7: Acciones de autoevaluación para mejorar el servicio	54
Tabla 8: Evaluación de desempeño y productividad	55
Tabla 9: Acciones de seguimiento y monitoreo durante el proceso de contratación	56
Tabla 10: Cumplimiento de metas en el proceso de contratación	57
Tabla 11: Selección de personal en el proceso de contratación docente	58
Tabla 12: Respeto del cuadro de méritos en el proceso de contratación docente	59
Tabla 13: Medidas correctivas ante dificultades e irregularidades en el proceso de contratación	60
Tabla 14: Objetividad, transparencia y eficiencia en los procesos de contratación docente	61
Tabla 15: Difusión de las acciones durante el proceso de contratación docente	62
Tabla 16: Nivel de cumplimiento de acciones respecto a la metodología utilizada a nivel institucional	63
Tabla 17: Existencia del Manual de Organización y Funciones	64
Tabla 18: Existencia de reglamento interno	65
Tabla 19: Verificación del desempeño laboral	66
Tabla 20: Planificación previa para la ejecución del proceso de contratación de profesores	67
Tabla 21: Ejecución de las normas en el proceso de contratación docente	68
Tabla 22: Selección adecuada del personal en el proceso de contratación docente	69
Tabla 23: Aceptación de las pruebas estandarizadas para la contratación de personal docente	70
Tabla 24: Eficiencia de la comunicación durante el proceso de contratación docente	71
Tabla 25: Fiscalización de los procesos de contratación docente	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Nivel de cumplimiento de acciones	49
Gráfico 2: Nivel de cumplimiento de objetivos institucionales	50
Gráfico 3: La institución cuenta con objetivos, metas, misión, visión y organigrama institucional	51
Gráfico 4: Capacitaciones para el cumplimiento de objetivos.....	52
Gráfico 5: Evaluación del Plan Anual de Trabajo institucional.....	53
Gráfico 6: Participación de los trabajadores en la planificación del PAT	54
Gráfico 7: Acciones de autoevaluación para mejorar el servicio.....	55
Gráfico 8: Evaluación de desempeño y productividad	56
Gráfico 9: Acciones de seguimiento y monitoreo durante el proceso de contratación.....	57
Gráfico 10: Cumplimiento de metas en el proceso de contratación	58
Gráfico 11: Selección de personal en el proceso de contratación docente	59
Gráfico 12: Respeto del cuadro de méritos en el proceso de contratación docente	60
Gráfico 13: Medidas correctivas ante dificultades e irregularidades en el proceso de contratación.....	61
Gráfico 14: Objetividad, transparencia y eficiencia en los procesos de contratación docente	62
Gráfico 15: Difusión de las acciones durante el proceso de contratación docente	63
Gráfico 16: Nivel de cumplimiento de acciones respecto a la metodología utilizada a nivel institucional	64
Gráfico 17: Existencia del Manual de Organización y Funciones	65
Gráfico 18: Existencia de reglamento interno.....	66
Gráfico 19: Verificación del desempeño laboral.....	67
Gráfico 20: Planificación previa para el desarrollo del proceso de contratación docente	68
Gráfico 21: Aplicación de las normas en el proceso de contratación docente	69
Gráfico 22: Selección adecuada del personal en el proceso de contratación docente	70
Gráfico 23: Aceptación de las pruebas estandarizadas para la contratación de personal docente.....	71
Gráfico 24: Eficiencia de la comunicación durante el proceso de contratación docente	72
Gráfico 25: Fiscalización de los procesos de contratación docente.....	73

I. INTRODUCCIÓN

El conocimiento de los controles de gestión es una ventaja competitiva. Según esta cadena de ideas, cuando los datos bien recopilados, categorizados, formateados y procesados se transforman en información, la capacidad de separar, analizar, comparar y verificar los datos se abre para convertirlos en una opinión. Conocimiento de la información. La información, cuando se evalúa, se convierte en conocimiento útil, que eventualmente, dependiendo del proceso de toma de decisiones, adquiere valor para el negocio. (Benjamín, 2007, p.37).

La encuesta se utiliza para recomendar la auditoría de gestión como una herramienta para controlar el proceso de contratación de docentes en UGEL SAN IGNACIO - SAN IGNACIO.

¿El desafío se enfoca en determinar cómo las auditorías de gestión servirán como herramienta de seguimiento en el proceso de reclutamiento de docentes en la UGEL San Ignacio, Región Cajamarca - 2020?

La metodología de este trabajo se rige por la teoría de la revisión por la dirección y el proceso de selección, la probada teoría científica permite determinar el control del proceso de contratación docente propuesto por UGEL SAN IGNACIO.

La hipótesis se trabajara en esta forma: La auditoría de gestión administrativa actuará como herramienta de inspección en el proceso de adjudicación de profesores en la UGEL San Ignacio, Región Cajamarca – 2020

En este estudio se seleccionaron en primer lugar las técnicas y herramientas a utilizar, ya que se determinó el uso del cuestionario y guía de entrevista. Las herramientas se aplicarán en los mismos lugares del evento para recopilar información de primera mano, válida, confiable y objetiva. El cuestionario se enviará a todos los trabajadores de la UGEL San Ignacio, mientras que la entrevista se dirigirá al director y al director de recursos humanos por separado.

Nuestra tesis tiene la siguiente estructura:

El primer capítulo, que analizó el estado actual del tema a nivel local, nacional e internacional, Cabe señalar que la fórmula del problema, identificación y limitaciones, así como prueba, fueron analizadas en epistemología, metodología y dimensiones existenciales. . Qué aspectos son relevantes para su desarrollo de los sujetos de estudio.

El segundo capítulo, proporciona los antecedentes de la investigación sobre los temas en estudio. Sobre la base teórica, la ciencia y el marco conceptual.

El tercer capítulo. define la metodología de la investigación científica.

El cuarto capítulo. desarrolla la explicación, y análisis de los resultados en forma de figuras y tablas.

El quinto capítulo. implementa las características y componentes del trabajo propuesto.

El sexto capítulo. Las conclusiones y recomendaciones sugeridas en este estudio se presentan como un medio para contribuir a la gestión de la calidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades para todos.

1.1. Realidad problemática

Con el tiempo, resultó que las organizaciones no pudieron lograr las metas establecidas debido a una mala gestión en la implementación de las actividades internas en diversas áreas, razón por la cual, La auditoría de gestión es una herramienta útil y necesaria, porque es un mecanismo válido mediante el cual cada proceso, desde lo más profundo de la organización, puede ser analizado para comprender otros procesos en diferentes niveles en diferentes áreas, permite además transparentar los procesos, despejar dudas o entrampamientos; en términos generales, permite allanar el camino para el logro de metas institucionales.

A nivel internacional

Las evaluaciones de desempeño son una parte esencial del proceso de gestión en empresas de todo el mundo, ya que ayuda a los gerentes a descubrir errores en la organización, con el fin de corregirlos rápidamente y lograr mejores resultados. El éxito y la sostenibilidad de una empresa u organización pública o privada depende de un órgano regulador adecuado o de un control interno que le permita comprobar a lo largo del tiempo los objetivos corporativos y si se han cumplido las metas inicialmente planteadas.

Un ejemplo claro es la problemática que vive el sector educación en el Ecuador, donde en algunas entidades como es el caso de Unidad Educativa Fiscal “Alejo Lascano” en la Ciudad de Jipijapa que en la auditoría realizada en el año 2018 se encontró que No existe ningún tipo de revisión del desempeño de los empleados que se lleve a cabo en el sector administrativo, lo que resulta en la incapacidad de determinar la efectividad, eficiencia y economía de cada proceso que se lleva a cabo en el sector administrativo. De igual forma, se ha encontrado que las principales autoridades de la organización no cuentan con lineamientos que les permitan medir y evaluar el desempeño del personal directivo, para poder tomar decisiones de manera oportuna. El período durante el cual el compromiso de mejorar el desempeño y la mejora de los recursos económicos y humanos conduce a un comportamiento inadecuado de los empleados debido a la falta de desempeño y estándares de comportamiento dentro del cronograma de la instalación de cumplimiento, las metas a corto y largo plazo y el uso de los recursos de la instalación y activos sin asumir

responsabilidad directa por cualquier pérdida o daño que se les cause, entre otros. (Soledispa, 2018)

La problemática de la auditoría administrativa en Colombia, no es ajena al conocimiento y la experiencia obtenida en otros países como el nuestro, tal es el caso que los resultados del informe final de la auditoría de regularidad N° 22, realizado a la Dirección del Sector Educación por parte de la Contraloría de Bogotá, encontró irregularidades como: “ineficiencia de los controles, insuficiente gestión de riesgos, deficiencias en la gestión documental, deficiencia en la supervisión de los contratos, entre otros”. Entre los hallazgos administrativos se encontró que las limitaciones en los diferentes procesos de la auditoría administrativa se relacionan con el reporte inoportuno Todos los documentos creados como resultado de la ejecución de contratos y / o acuerdos; Falta de diligencia y celeridad en el seguimiento de contratos y / o convenios; Falta de coordinación entre diferentes agencias con respecto al suministro de información, retención de documentos y retención de registros de contratos; Entre otras cosas. (Becerra, Franco, Duque, Gamboa y Sánchez, 2018)

Venezuela, es otro caso, que como en la mayoría de países latinoamericanos, la auditoría administrativa tiene un marco normativo considerable que fortalece su implementación; en Venezuela, existe la el organismo denominado “Superintendencia Nacional de Auditoría Interna (SUNAI)” que es la institución encargada del “Sistema de Control Interno y de la Dirección de las Unidades de Auditoría Interna en los organismos que conforman la Administración Pública Central y Descentralizada”, institución cuyo funcionamiento responde a la “Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público” cuya finalidad es contribuir firmemente a fortalecer el funcionamiento del aparato público y privado del estado de Venezuela. Sin embargo, la problemática existe debido a que la labor desarrollada por encargados del proceso de auditoría se enfoca a la evaluación post proceso, cuando debería ser al contrario para tomar las medidas preventivas necesarias, o en todo caso, en el proceso mismo; otro indicador negativo es la resistencia por parte de los trabajadores ante un proceso de auditoría administrativa al proceso mismo donde se vienen implementando las acciones y cambios administrativos, aspectos que dificultan para que los procesos de auditoría administrativa logren sus metas y objetivos propuestos. (SUNAI, 2020)

La problemática de auditoría administrativa en Chile es en menor escala, básicamente se basa en la desactualización de datos e inexistencia de Planes Operativos Anuales (POA) en las instituciones públicas, Hechos que obstaculizan el logro de metas y objetivos institucionales nacionales. En virtud de lo antes mencionado, ha surgido una política de estado orientada a promover la probidad administrativa, proyecto público denominado “Busca mayor calidad”, cuya implementación está a cargo del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG). El proyecto apunta a que al 2022, las instituciones públicas cuenten con auditorías internas junto a un Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad. El objetivo del Gobierno es posicionarse en el nivel de países más desarrollados en esta materia, como miembros de la OCDE. Actualmente, el proyecto viene aplicándose en seis instituciones públicas como centros pilotos, que luego tendrán que analizar sus resultados para luego, generalizar su aplicación en el resto de entidades. (CAIGG, 2019)

A nivel nacional

Cuando se habla de auditoría de gestión a nivel nacional, el proceso no se considera importante cuando las empresas y las pequeñas empresas se consideran sin importancia, lo que reduce la importancia del proceso; Estos se consideran gastos innecesarios, nada despreciables, sin considerar que los resultados de la operación pueden determinar parámetros importantes para el desarrollo y buen funcionamiento de la empresa o empresa; Además, ayudará a detectar defectos internos en el funcionamiento institucional.

Dado que las instituciones públicas están sujetas a control social por ser agencias estatales de gestión presupuestaria, es indiscutible y completo realizar auditorías administrativas para transparentar los procedimientos institucionales, lo cual es muy necesario. Las principales dificultades son la improvisación, Toma de decisiones espontánea, falta de organización, incapacidad para gestionar y falta de control en la implementación de las tareas en el interior de cada proceso, resultando en dificultad en la claridad sobre productividad y transparencia.

En todo el Perú hay muchas entidades públicas que hacen mal uso de los recursos económicos y financieros, tenemos alcaldes, gobiernos regionales, en todas las áreas administrativas, han sido investigados y procesados. Acusado de corrupción, debido a que

el estado en ese lugar aún no había podido realizar una auditoría efectiva y eficiente por parte de la junta directiva y el ente controlador, las consecuencias eran evidentes en todas las organizaciones; Sin la debida diligencia en las operaciones, siempre habrá resentimiento y desconfianza hacia los usuarios o público beneficiario.

Casos concretos donde la auditoría administrativa ha tenido que entrar en acción por el bien del adecuado funcionamiento administrativo, es el caso de la Unidad de Gestión Educativa de Chincha en el año 2017, donde el informe de auditoría administrativa concluye que el Órgano ejecutor desconoce el uso de los recursos económicos asignados a los responsables del Programa de Mantenimiento de locales escolares; incumpliendo las especificaciones de la normatividad vigente, dando lugar a la no rendición de gastos por parte de las instituciones educativas, hecho que contraviene las disposiciones normativas vigentes; por tanto, se hace las recomendaciones de disponer el inicio de acciones administrativas con la finalidad de deslindar responsabilidades, recomendar al Jefe de Administración el recupero del dinero indebidamente utilizado, adoptar las medidas correctivas y de intervención por parte del encargado de mantenimiento de locales escolares de la UGEL de Chincha y hacer de conocimiento por escrito a los responsables de la ejecución del mantenimiento de locales escolares el cumplimiento de la normativa bajo responsabilidad administrativa. (GORE-ICA-DREI-UGEL-CHINCHA, 2017)

Otro caso específico de la problemática de la auditoría administrativa a la Dirección Regional de Educación de Loreto durante el periodo 2016 – 2017, donde se concluye que las denuncias por violación, acoso, hostigamiento sexual y tocamientos indebidos de educandos, no contaron con medidas de separación preventiva y no fueron comunicadas al titular de la acción penal, permitiendo que los docentes denunciados continúen con la enseñanza en las instituciones educativas; otra de las conclusiones es la carencia de seguridad de los ambientes asignados a la CPADD, pese a que solicitaron a la entidad la dotación de los recursos para su normal funcionamiento; finalmente, concluye que no se comunicó a la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Maynas, 23 casos por presuntos delitos de violación de menores de edad, entre otros; por lo que, el informe recomienda remitir los informes, comunicar oportunamente al titular de la entidad, poner en conocimiento de la Procuraduría pública de asuntos judiciales, remitir el informe al titular del Ministerio de Educación, entre otros. (CG-GR-LORETO, 2018)

Ante estas recurrencias, que forman parte de la problemática nacional de las auditorías administrativas, se recuerda que estas se amparadas en varias leyes que enmarca la Constitución Política; sin embargo, es la Ley orgánica de la Contraloría general del Estado No. 73 publicada el 12 de junio del 2002, la que especifica con claridad en sus capítulos 2 y 3 todo lo concerniente a los procesos de control y auditoría administrativa de entidades del sector público del ámbito nacional con la finalidad de transparentar los procesos administrativos.

Por otro lado, la auditoría administrativa cuenta con el Manual de Auditoría Gubernamental publicado el 26 de setiembre del 2008 en el diario oficial “El Peruano” la que específicamente sostiene que: “La vigilancia gubernamental es un mecanismo actualmente disponible para varios órganos de control y supervisión”; De manera similar, "... se incluyen las competencias de las distintas entidades que integran el sector público, permitiendo el desempeño de funciones de inspección, control e inspección independientes y especializadas. Fiables y profesionales, sin injerencias y sin demoras. Procedimientos administrativos en ejecución "; Sin embargo, los obstáculos burocráticos y administrativos y los productos de la corrupción dificultan la aplicación a nivel nacional. (Poder-Legislativo, 2008)

Las instituciones públicas y privadas dependen de diferentes factores que pueden ser internos o, en todo caso, también pueden ser externos. Por ello, se recomienda desarrollar e implementar acciones siguiendo las especificaciones de las herramientas de gestión para evitar obviar procesos referentes a la planificación, a la estrategia a seguir y procedimientos coherentes la normatividad que los rige. Este proceso, va a permitir que los encargados de la implementación de los procesos cumplan con lo planificado, con las metas trazadas, con los objetivos propuestos y que compromete a toda la institución.

Por otro lado, la aceleración de los procesos y la exigencia actual del funcionamiento institucional impide detectar e identificar procesos fraudulentos dentro del funcionamiento normal en el ejercicio de funciones institucionales, puesto que los responsables son conscientes de sus actuaciones malintencionadas; ante este tipo de acciones, cobra mayor importancia la auditoría administrativa, puesto que servirá de apoyo a la gestión transparente, que respete la legalidad, promueva el desarrollo de las actividades de acuerdo

a lo planificado, buscando siempre la buena atención, la conformidad del cliente, la eficiencia y la eficacia, como parámetros indispensables dentro de cada organización pública o privada.

A nivel local

La Unidad Ejecutiva Local, UGEL San Ignacio, viene desarrollando como institución independiente desde el año 2004; como en toda institución desconcentrada del sector educación, cuenta con múltiples problemáticas a nivel local, considerando que su campo de acción tiene que ver con los recursos humanos del sector, entre ellos la selección o contratación de personal docente en las plazas que dispone el sector cada año. Los desacuerdos del proceso salen a relucir cada año debido a diferentes aspectos, siendo los de mayor trascendencia el proceso de evaluación de expedientes; la interpretación de las normas de contratación por parte de la comisión que deja marcadas diferencias con respecto a otras realidades dentro del ámbito de la región, los hechos más relevantes son las variaciones de las reglas de juego o aplicación de las normas técnicas de contratación docente.

Otro aspecto relevante que contribuye con la problemática local de la UGEL San Ignacio en cuanto a la contratación docente es la experiencia de la comisión evaluadora, para lo cual se le atribuye inexperta e incapaz, adjetivos propios del descontento y la frustración de muchos docentes que, al no tener opción o acceder a un contrato docente, surgen argumentos infundados como el de favoritismo político o de nepotismo dentro de la institución. Sin embargo, no podemos ocultar la realidad, fallas, descontroles y falta de unanimidad en el proceso de implementación y desarrollo de cada proceso, preferentemente en el de contratación docente, siempre van a existir; por tanto, es necesario que, como política institucional, se deben implementar un sistema de control a los procesos institucionales que le de seriedad, aceptabilidad y transparencia durante su ejecución.

Las consecuencias de las dificultades o fallas administrativas en cada proceso salen a relucir rápidamente, argumentos que carecen de fundamento, causan descontento generalizado entre los docentes que, dentro de su desesperación por alcanzar un contrato, reclaman y argumentan supuestos actos de corrupción de la comisión de selección de personal; hechos de esta naturaleza mancillan la institucionalidad de la UGEL San Ignacio

que, Para lograr sus metas y objetivos, se esfuerza por desarrollar todas las operaciones en las diversas áreas de atención con transparencia, responsabilidad y profesionalismo..

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Ochoa (2019). Mediante el trabajo de estudio de investigación relacionado a auditoría integral utilizada como instrumento para el mejoramiento del proceso de funcionamiento institucional, desarrollada en la Universidad Privada Rafael Beloso Chacín, Venezuela; en un estudio documental, netamente cualitativo, encontró que: “La evaluación integrada permite, a través de un enfoque sistemático, evaluar el grado y forma de cumplimiento de los objetivos de la organización, su relación con el entorno y sus actividades, la capacidad de identificar las debilidades en la organización.”. Considerando los resultados encontrados, es posible prevenir errores en el ejercicio de la función administrativa. Asimismo, encontró que una auditoría integral es “...Un factor importante para cualquier organización, apoyando el logro de las metas misioneras, y con un informe de auditoría excepcionalmente completo, los gerentes tienen una herramienta que les permite mejorar sus operaciones”, de ahí la importancia de desarrollar una adecuada auditoría de gestión de las instalaciones para Sea transparente sobre todos los procesos que ejecuta la organización.

El estudio será de gran utilidad en la presente encuesta porque permitirá la consolidación de conocimientos y sustento científico sobre las variables de estudio frente a la primera variable relacionada con la auditoría administrativa en la institución actual Investigación relacionada con el proceso de contratación docente.

Ribero (2017), en su investigación relacionada a auditoría administrativa y gestión de los recursos del sector publico desarrollado en la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina; en una investigación exploratoria bibliográfica encontró que todo control de auditoría debe aplicarse de manera oportuna, pertinente y de manera adecuada; además, encontró que los procesos de control público que se implementen en las instituciones son instrumentos trascendentales que conllevan al cumplimiento de las metas previstas. Para ello es fundamental que los organismos de control externo, se comprometan a desarrollar una

labor de control eficiente en beneficio de la comunidad; que además, las acciones que se implementen tienen que ser transparentes bajo la vigilancia de personas idóneas u organizaciones que gocen de credibilidad popular; pero sobre todo, que cada acción desarrollada en el proceso debe ser neutral; de este modo, se puede hablar de un proceso de auditoría creíble, serio, responsable, limpio, fuera de corrupción, imparcial.

El estudio permitirá enriquecer los argumentos científicos en la sección de discusión de resultados, considerando que el objetivo del proceso de auditoría debe estar orientado a transparentar el proceso de contratación docente que se realiza cada año en la UGEL San Ignacio.

Sanin y Barbosa (2017), En una investigación relacionada con el control interno de las organizaciones, desarrollada en la Universidad Externado de Colombia, ciudad de Bogotá; En una investigación prospectiva, enmarcada dentro del enfoque cuantitativo, encontró como resultado válido que el futuro de las instituciones será fructuoso y de mayor éxito si se tienen en cuenta “herramientas adecuadas y expertos idóneos” en el proceso de auditoría. Otro resultado válido que encontró es que, todo proceso de auditoría tiene que realizarse desde el punto de vista prospectivo, con proyección a futuro; es importante desarrollar de manera eficiente cada proceso con la finalidad de comprender y conocer la proyección prospectiva para evitar errores a futuro que puedan perjudicar o dañar la imagen institucional.

Los resultados del estudio permitirán optimizar las auditorías al proceso administrativo de contratación docente considerado fraudulento e inadecuado por la falta de transparencia e inequidad en el proceso durante su implementación; del mismo modo, por sus características, nos da luces para elaborar una propuesta para los futuros procesos de contratación docente en la UGEL San Ignacio.

Zapata (2017), en una investigación relacionada a la auditoría administrativa desarrollada en la Universidad de Guayaquil, Ecuador en un estudio con estructura no experimental, de tipo descriptivo, cuya muestra fueron 29 trabajadores y un gerente, con instrumentos como la entrevista, el relevamiento y seguimiento del proceso de recolección de datos mostró que los empleados de la empresa no especificaron las tareas que se suponía

que debían realizar, por lo que pueden considerarse multifuncionales por este motivo, y existe una rotación de actividades no supervisadas. Esto hace que el contenido, alcance y objetivos de las responsabilidades y actividades que realizan no estén claramente definidos.

Además, la empresa no cuenta con información actualizada, por lo que no conoce el estado de facturación y cobranza, y esto se debe a la falta de seguimiento de los logros y actividades de soporte al cliente que afectan a directamente al personal de la entidad. Finalmente, se ha observado que la empresa no cuenta con políticas que orienten estándares de comportamiento y actitudes y apoyen los lineamientos necesarios para el desarrollo continuo del talento humano lo cual permitan definir la filosofía corporativa. Entidad para promover la creatividad, iniciativa, integración, sinergia y negocios. gestión para lograr los objetivos comerciales.

El estudio, por sus características, es uno de los más relevantes y servirá de referencia para el presente estudio, ya que los resultados encontrados son indicativos de contexto, procedimientos y error similar a lo que ocurre en instalaciones públicas como UGEL SI..

A nivel nacional

Alejo (2018), en un estudio relacionado a la auditoría administrativa como herramienta para mejorar la gestión, desarrollada en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; En una encuesta cuantitativa de poder explicativo descriptivo, con un diseño no experimental, utilizando entrevista y la observación como técnicas, encontró que la implementación de las auditorías administrativas en las instituciones u organizaciones se convierte en una herramienta fundamental y útil para mejorar la gestión, en este caso, de las agencias de aduanas, pero en general, de todas las instituciones, Porque: "... recopilar, analizar y mostrar cómo funcionan las actividades administrativas y financieras de la organización, para mejorarla y hacerla más eficiente y de alta calidad".

De hecho, este estudio es relevante y útil en la encuesta actual, ya que resalta la transparencia no solo del proceso de contratación de docentes, sino también de todos los procesos administrativos que se desarrollarán. Desarrollo futuro en el mencionado sistema.

Rodríguez y Terres (2018), en un estudio relacionado a los procesos de auditoría desarrollado en la Universidad Peruana Los Andes; investigación de nivel explicativo, con diseño no experimental, encontró los procesos de auditoría permiten el correcto funcionamiento de las instituciones, sobre todo en el estricto cumplimiento del marco normativo que lo regulan y que las recomendaciones son pautas que permiten prevenir actos ilícitos fuera de la ley. Encontró además que, en ocasiones que la atención en la institución puede ser deficiente, poco clara y discutible si el personal no tiene los conocimientos necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Otro resultado importante fue el descubrimiento de que las causas de la mala gestión eran la ignorancia y el control de los superiores; Los resultados de una mala gestión son el no cumplimiento de compromisos y una gestión que no transparenta sus procesos. Finalmente, resultó que las quejas de los empleados no eran transparentes y que las verificaciones de antecedentes y la confirmación de los ganadores de los premios en el concurso de elogios no se realizaban con frecuencia, lo que básicamente resultó en documentos falsificados.

El estudio es pertinente y útil para enriquecer la presente investigación puesto que, por las características de sus variables, guarda relación cercana y similar, hecho que permitirá tener un referente científicamente validado para complementar o reafirmar los resultados. Es pertinente aclarar que la información será de utilidad indiscutible en todo el proceso investigativo porque considera aspectos que contribuye a transparentar el proceso de gestión en la instituciones públicas y privadas.

Flores (2017), en un estudio de investigación relacionado al proceso de auditoría institucional en el sector privado desarrollado por Universidad San Martín de Porres, Lima – Perú; estudio con diseño no experimental que tuvo como objeto de investigación a las instituciones privadas del sector educación en el distrito de Lince; cuyos resultados hacen hincapié en que dichas instituciones “...no cumplen con el marco normativo y políticas internas para mejorar la gestión debido a que éstas se encuentran desactualizadas y no existe una adecuada supervisión”; además, encontró como resultado válido que dichas instituciones “...no disponen de adecuados procedimientos de control que permitan optimizar la administración de los ingresos y egresos de tesorería”; por lo que, este tipo de instituciones,

no ve como una idea acertada la implementación de auditorías dentro de sus instituciones porque no les conviene que salga a la luz las innumerables acciones de irregularidad cometidas en el ejercicio de su función.

El estudio, como todos los estudios propuestos en este estudio, podría generalizar los hallazgos a nivel macro, a mayor escala, en este caso a nivel UGEL SI, dado que las instituciones y sujetos de investigación se encuentran en el mismo campo. Lo cual enriquecería el proceso de auditoría administrativa, especialmente en el proceso de contratación de profesores.

Huamán (2020), en un estudio de investigación relacionado con los procesos de auditoría institucional utilizado como instrumento con el objeto de optimizar la gestión de la municipalidad, desarrollado en el distrito de Pananguilla, provincia de Chepén; investigación correlacional, propositiva, no experimental, encontró que la auditoría administrativa permite tomar las medidas preventivas para que los responsables cumplan como lo estipula la planificación de su plan de trabajo, tratando de equivocarse menos y desarrollar una labor eficiente en el marco de la normatividad vigente.

Este presente referente es válido y contribuye con el presente estudio porque reafirma una realidad que se repite en instituciones públicas y privadas; es decir, la manera incorrecta e informal al desarrollar cada proceso administrativo; por ello, y con las recomendaciones pertinentes, facilitará implementar una propuesta pertinente que permita elevar los índices de transparencia en cada proceso administrativo de la UGEL SI.

A nivel local

Guerra (2017), en un estudio de investigación relacionado a la influencia de la auditoría interna en la gestión administrativa, desarrollada en la Universidad Nacional de Cajamarca; investigación aplicada, con diseño no experimental encontró que, las auditorías internas ejecutadas a los 10 procesos de contratación pública, durante el periodo 2012 - 2014 en la Municipalidad Distrital de Los Baños del Inca, influyo de manera positiva en la programación del plan anual de contrataciones para cada periodo sucesivo, esto se debe a que se pudo advertir y superar antecedentes de modificaciones a los planes anuales, lo cual pudo afectar la coherencia entre el plan anual de contrataciones y la disponibilidad

presupuestal, influyendo negativamente en su cumplimiento, conllevando a más modificaciones.

El estudio es más que significativo y válido para enriquecer la presente investigación debido a que permite tomar las medidas correctivas y necesarias en el proceso de auditar administrativamente cada proceso dentro de una institución; más aún, cuando se trata de la contratación de docentes, proceso que demanda la máxima transparencia en su implementación.

Rubio (2018), En un estudio de investigación relacionado con el control interno en la gestión administrativa, desarrollado en la Universidad Señor de Sipan, Chiclayo - Perú; Su método de investigación se enmarca entre un diseño cuantitativo descriptivo y no experimental; Entre sus resultados más destacados, se encontró que "... el control interno y la gestión administrativa tienen un alto grado de correlación, 0,814"; Por tanto, una de las recomendaciones válidas es implementar un sistema de control, cuyo principal objetivo es "... mejorar las operaciones, simplificar las operaciones, mejorar los controles de la empresa". U organización ', este es el proceso de gestión más eficaz en la gestión para que cualquier empresa u organización.

El estudio constituye una introducción válida a este estudio, ya que muestra la existencia de una relación estadísticamente significativa entre auditoría o control interno y gestión administrativa. Además, considera en sus recomendaciones la urgencia de establecer una auditoría interna con el fin de establecer procesos de gestión efectivos, pero sobre todo transparentes, tratando de poner en marcha este proceso.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Auditoría administrativa

1.3.1.1. Definición

Blandón (2006), en el afán de definir con exactitud la auditoría administrativa, citan a autores como los siguientes:

William P. Leonard, quienes consideran que la auditoría de gestión administrativa es un proceso ventajoso que permite mejorar el ejercicio y desenvolvimiento administrativo de

cualquier institución o empresa; permite dar cumplimiento a los planes propuestos con anterioridad para dar fiel cumplimiento a las metas establecidas y objetivos propuestos en beneficio de la organizacional.

Para E. Hefferon, la auditoría interna es considerada como "...El arte de la evaluación independiente de las políticas, planes, procedimientos, controles y prácticas de una entidad para identificar áreas de mejora y hacer recomendaciones para realizar esas mejoras".

Chapman y Alonso, para quienes la auditoría administrativa es parte del funcionamiento técnico, que debe ser realizada por expertos, conocedores de dichos procesos y que actúen imparcialmente, cuyos resultados deben ser plasmados en juicios y opiniones técnicas que son consecuencia de procedimientos responsables y transparentes.

Fernández Arena J. A, tiene otra visión sobre la auditoría administrativa, considera que consiste en revisar todos los procedimientos, la metodología utilizada, un proceso que revisa el cumplimiento objetivo de las metas y propósitos de las organizaciones o empresas; un proceso que incluye a todos los trabajadores responsables en un determinado ámbito de institucional, sin dejar de lado la parte jerárquica de la institucional. Una de sus características es la imparcialidad, la independencia y transparencia en sus procedimientos. Al finalizar, se busca que todo quede entendido con claridad, que sea un proceso serio, creíble, pero sobre todo transparente, fuera del alcance de la corrupción, propia de las instituciones públicas y privadas.

Según información antigua, la auditoría administrativa se ve como "... revisión analítica de la organización en su totalidad o en parte para determinar qué tan bien se está desempeñando la organización y resaltar oportunidades de progreso en la mejora para crear valor y lograr competitividad sostenible ventaja, alcanzable en todo tipo de organizaciones ", aplicable en todos Desde el sector público y privado. (Franklin, 2007. Pg. 107)

Expresando auditoría de gestión, podemos decir que es una intervención que se lleva a cabo en partes de la organización con el fin de monitorear, medir y determinar el timing de su liderazgo. Otra de las observaciones que se realizan a través de este proceso de manera interna es verificar que se ha alcanzado el horizonte de la empresa, y que los objetivos y metas de la empresa se articulan de manera constructiva en el talento que realiza las tareas. Gestionar el proceso. (Iscale, 2017)

La auditoría de gestión administrativa, se puede definir como "revisión analítica de una organización como un todo o una parte", cuyo principal objetivo es "determinar qué tan bien se está desempeñando la organización e identificar cambios de mejora". Valor nuevo y logro de una virtud competitiva sostenible "; recomendaciones cuando hay signos de incumplimiento de los procesos planificados dentro de la organización; se relaciona con la

idea de control y se puede considerar "... evaluación analítica de partes o de toda la organización para determinar qué tan bien se están desempeñando y encontrando nuevas oportunidades para mejorar e innovar en valor y lograr una virtud competitiva sostenible ". (Franklin, 2007. Pg. 113)

Considerando la importancia de los procesos de auditoría administrativa, se tiene que considerar la idea de que, todas las instituciones tienen la necesidad de ser auditadas, puesto que de una o de otra forma, la administración y la ejecución de procesos administrativos requieren de esta herramienta para asegurarse que han realizado o vienen realizando su desempeño de manera idónea y transparente; lo que se busca con la auditoría administrativa es mejorar la gestión y buscar competitividad, con estrategias válidas y transparentes que busquen un verdadero cambio en bien de las organizaciones en general. (Mena, 2012)

Específicamente, el proceso de "auditoría administrativa" se ha convertido una actividad necesaria, urgente e indispensable que debe formar parte de la historia de la administración en cada organización empresarial o institución, ya sea pública o privada. Franklin lo considera "una herramienta ideal para examinar el desempeño de las organizaciones e identificar oportunidades de mejora para convertirlas en una ventaja competitiva". El autor sostiene que cada evaluación del desempeño es única y tiene características específicas y únicas que promueven el cambio al corregir defectos en la organización u organización en la que se implementa. (Franklin, 2007. Pg. 113)

Desde otro punto de vista, la revisión por la dirección es un procedimiento válido en el ámbito administrativo porque permite "comprobar, evaluar y potenciar la idoneidad y el respeto al buen desempeño de los períodos o de uno de los elementos del proceso administrativo". Dicho procedimiento busca implementar un proceso evaluativo a la administración en general con la finalidad de buscar la calidad y la transparencia referente al desarrollo de los procedimientos internos de cada empresa u organización. Busca, primero, lograr equilibrar y controlar el desarrollo de actividades administrativas dentro de los parámetros de la normalidad, sin alteración del orden administrativo; segundo, evaluar de manera transparente los resultados y cómo se obtuvieron. (Hurtado, 2007)

Al desempeñar funciones de gestión, los trabajadores están sujetos a muchos prejuicios; Por lo tanto, sus acciones dentro del organismo regulador deben estructurarse y evaluarse de manera que cumplan con ciertos estándares de calidad y transparencia, a fin de beneficiar a la empresa u organización; Por lo tanto, muchos consideran que la auditoría de gestión es "... un instrumento esencial para el desarrollo saludable de las entidades". (Mena, 2012. Pg 45)

Para el auditor es importante saber cómo está organizada la empresa, debe acceder rápidamente desde el organigrama y líneas jerárquicas, debe revisar el plan operativo, muestrear y comprender cómo funcionan las operaciones de aprovisionamiento, producción y almacenamiento. Tu recompensa o trabajo físico. Otro proceso que debe verificar es que el departamento de recursos humanos, los currículums y el proceso de contratación verifiquen automáticamente el salario asignado a todos los empleados de la organización.. (Iscala, 2017)

1.3.1.2. Objetivos

La revisión por la dirección debe establecer metas claras al momento de emprender el proceso, ya que es importante contar con una lista de verificación que permita que sea justa en todos sus componentes. Por tanto, Iscala (2017), propone los siguientes objetivos:

Control: Este proceso nos permite alinear y unificar todas las energías en sus procesos y a su vez nos permite visualizar cómo responderán a los patrones o patrones diseñados para ellos.

Productividad: En el proceso, puede generar energía para todas las expectativas y optimizar los recursos para el funcionamiento positivo de la planta organizacional..

Organización: selección de los empleados adecuados para evaluar la capacidad para trabajar en ella.

Servicio: Conocimiento profundo de cómo funcionan los procesos internos y externos de un cliente, desde sus múltiples aplicaciones.

Calidad: Es importante que los estándares de calidad sean más relevantes porque afectan todas las operaciones de la organización. para mejorar los recursos.

Cambio: Todos los procesos deben ser transparentes al momento de la implementación, lo que ayuda a dar credibilidad a sus operaciones.

Aprendizaje: Se requiere que la organización se capacite y actualice periódicamente, esto permite que la organización se mantenga al día en asuntos administrativos.

Toma de decisiones: Este es uno de los componentes que requiere precisión y certeza en tu presentación, porque cualquier mala acción lleva a malas decisiones.

Considerando lo descrito, Iscala (2017) considera algunos objetivos catalogados como indicadores para la correcta ejecución de las tareas previstas orientadas al logro de metas; entre los de mayor trascendencia tenemos:

De control. “Tiene la intención de dirigir esfuerzos en la aplicación de auditorías y la evaluación del comportamiento de la organización frente a estándares preestablecidos” (pg. 67)

De productividad. “Transmiten procedimientos de auditoría para mejorar el uso de recursos en línea con la dinámica de gestión establecida por la organización”. (pg. 67)

organización. "Descubrieron que la realización de evaluaciones ayudó a definir la estructura, las capacidades, los roles y los procesos a través de una gestión eficaz de la delegación y el trabajo en equipo". (pg. 67)

De servicio. “Representa cómo una auditoría verifica que la organización está involucrada en un proceso que es cualitativa y cuantitativamente consistente con la satisfacción y las expectativas del cliente”. (pg. 67)

De calidad. “Esperan que la auditoría de gestión ayude a elevar el nivel del trabajo de la entidad en todas sus áreas, para que genere bienes y servicios altamente calificativos”. (pg.67)

De cambio. “Convierten la auditoría en una herramienta que hace que la organización sea más penetrable y receptiva”. (pg. 67)

De aprendizaje. “Permite que la evaluación se convierta en un mecanismo de aprendizaje corporativo para que la organización pueda absorber y beneficiarse de sus experiencias para transformarlas como una mejora”. (pg. 67)

De toma de decisiones. “Transforman el desempeño y los resultados de la auditoría en una poderosa herramienta para respaldar el proceso de gestión de la entidad”. (pg. 67)

De interacción. "Permite una gestión destacable de la evaluación estratégica que conecta a la entidad con personajes reales y potenciales, así como con proveedores y clientes". (pg. 67)

De vinculación. "Facilita que las auditorías sean el lazo entre la entidad y el panorama generalizado". (pg. 67)

En cuanto al objetivo de la auditoría de gestión, existen otros autores como Franklin, concurrentemente con Escala; Se definen como metas que representan las metas de mejor control, productividad, servicio, calidad, cambio, aprendizaje, interacción y comunicación. (Franklin, 2007).

El proceso de evaluación del desempeño no se lleva a cabo por departamentos, divisiones o divisiones de la organización, sino que se transmite a toda la empresa, a todo el aparato operativo, a todos los procesos que se construyen y mantienen, incluidos todos los empleados. y gerentes en todos los campos. Asimismo, también se consideran los sistemas de información y comunicación; Este es todo el aparato administrativo de una empresa u organización, ya sea pública, privada o social.(Mena, 2012)

Como un proceso legal integral, riguroso y transparente, las auditorías de desempeño se convierten en una herramienta valiosa para el desarrollo y el crecimiento de la organización, ya que ayudan a identificar áreas que necesitan más apoyo. conciencia; Es un estudio en profundidad que permite tomar decisiones en interés de la organización; Para los empleados afectados, esta es una gran oportunidad para realizar evaluaciones de desempeño

y no está destinada a fines punitivos; En cambio, se utiliza para detectar vulnerabilidades y vulnerabilidades con el fin de fortalecer y mejorar la gestión. (Mena, 2012)

1.3.1.3. Importancia y propósito

Como ya se ha dicho, la importancia de la auditoría no se mide por la forma cómo se desarrolla; para ello, una de sus características de mayor importancia es que sea transparente e independiente. La institución debe ser la mayor beneficiada con el proceso de auditoría; un proceso bien ejecutado servirá a la organización o empresa como el punto de partida para relanzar su gestión con mayor éxito, compromiso y confianza. Un eje transversal que le da mayor importancia a los procesos de auditoría es la transparencia de todo el proceso, actuar con justicia y para ello se necesita personal con conocimiento y preparación profesional, capaz de manejar y conducir de manera adecuada el proceso, pensando en la satisfacción de los beneficiarios, en el desarrollo de la institución como conjunto, como lo que es, una institución, no pensando en apetitos ni intereses personales o de pequeños grupos.

Iscala (2017) Asegura que cuando el auditor inicia su intervención, debe tener claros sus objetivos y así proceder de manera profesional..

Así, según Iscala (2017), señala los siguientes propósitos de la auditoría administrativa:

1. Primero, solicitará todos los informes relacionados con los activos de la empresa..
2. A medio plazo, seguirá funcionando según se requiera en todos los estados financieros y las ganancias del año.
3. En la etapa final o avanzada, se revelarán las inconsistencias o malas operaciones realizadas en su informe.

1.3.1.4. Metodología

Como se ha explicado hasta ahora, la auditoría de gestión tiene una metodología que cumple con algunos pasos básicos como son la planificación, el equipamiento, las pruebas, la elaboración de informes y el control..

a. Planeación

Este paso aborda: “Las pautas generales que rigen la aplicación de las auditorías de gestión para asegurar que las prioridades, fuentes de información, investigaciones preliminares, proyectos de auditoría y estimaciones preliminares de diagnóstico se cubran de forma completa, relevante y relevante”. (Franklin, 2007. Pg. 112)

Decir planificación es la preparación de actividades a realizar de forma objetiva, a través de un programa de actividades u otros planes válidos para que las tareas se realicen de forma no difícil. Para que esto suceda, es necesario aplicar algunos elementos básicos como el objetivo ¿Qué quieres? Busque estrategias que permitan que el ejercicio se desarrolle. El auditor de gestión tiene que observar, verificar, leer y sacar conclusiones basadas en los hallazgos y luego hacer el primer diagnóstico.. (Iscala, 2017)

b. Instrumentación

Una vez que se completa la planificación, el siguiente paso es seleccionar la herramienta; Es decir, para elegir los métodos más apropiados y factibles para usar como herramientas de medición o recojo de datos para usar durante la ejecución de la auditoría de gestión, es necesario organizar la documentación, evidencia y forma de seguimiento o control del proceso. de manera coordinada y ordenada. (Franklin, 2007. Pg. 112)

Contextualizando esta etapa de la metodología, implica conocer, ordenar y registrar todo tipo de evidencias que permitan desarrollar el proceso de manera ordenada, organizada y transparente tratando de todas las formas posibles de minimizar los errores que pueden distorsionar los resultados del proceso; es importante unificar criterios, manjar una sola línea de acción, realizar un seguimiento serio y responsable, revisar y evaluar adecuadamente de manera que, se cumplan los objetivos sin distorsionar la realidad.

c. Examen

El tercer paso posterior a este proceso de minería incluye: “dividir o separar los elementos constitutivos de los elementos estudiados para conocer su naturaleza, propiedades

y origen conductual sin perder la relación e interdependencia” y la interacción de las partes más importantes entre sí. y "con todas estas partes con su contexto. (Franklin, 2007. Pg. 113)

La auditoría tiene un rol fundamental en el proceso de evaluación, incluye en aplicación de técnicas y herramientas en la forma prevista, y el análisis de los resultados debe construirse de manera fundamental para clasificar y explicar los hechos y la información recopilada en relación a la operaciones de la organización. en diferentes áreas de interés. El examen es la etapa donde la interpretación de resultados deben tener orienyación adecuada para el cumplimiento efectivo, mediante un proceso transparente de las acciones planificadas; de ello depende el cimplimiento de metas y objetivos previstos en el proceso para lo cual será determinante el compromiso de las personas responsables.

d. Informe

Una vez completado todo el procedimiento de auditoría administrativa, es necesario elaborar un informe final con las características de la materialización de los resultados, explicando todo el procedimiento seguido, su duración y métodos empleados. Además de los resultados, se consignan conclusiones y recomendaciones para la mejora administrativa de la institución. No se debe obviar las evidencias; todas las conclusiones y recomendaciones del informe final deben estar respaldadas con elementos de prueba, evidencias que le dan consistencia y seriedad al proceso. (Franklin, 2007)

El informe final, además de lo descrito, debe reunir algunas condiciones como: “Objetividad, referido a una visión imparcial; oportunidad, referida a la disponibilidad de la información; claridad, que debe ser entendible; utilidad, que sea útil para la institución; calidad, que debe cumplir con la normatividad; lógica, que debe seguir una secuencia previamente establecida”. (Franklin, 2007. Pp. 116)

e. Seguimiento

El seguimiento es un paso en el desarrollo de la auditoría administrativa en el cual se utilizan herramientas para realizar observaciones de la misma manera se utiliza recomendaciones para que el proceso no muera, y se caracteriza por utilizar los resultados de la auditoría para cambiar el mecanismo de auditoría administrativa, y se trata en todos los

caminos. quejarse o repetir las violaciones mencionadas; Se trata de corregir errores, no volver al problema anterior y prevenirlo. Debe tener empleados dedicados en su organización, capaces de mejorar los procesos administrativos y listos para salir del punto muerto haciendo siempre las mismas cosas; Significa romper los patrones establecidos a favor de la organización. (Franklin, 2007)

Toda la metodología seguida para implementar un adecuado proceso de auditoría administrativa no tendrá los resultados esperados si la institución auditada no cuenta con liderazgo claro de su representante, el mismo que debe tener la capacidad para ordenar el trabajo y funcionamiento institucional general.

Cuando se observan operaciones o actividades ineficaces o de bajo desempeño, es deber del auditor informar cualquier inconsistencia en el desempeño e informar de inmediato para que el negocio no se ponga en riesgo. Cuando el líder de la organización no conoce el horizonte de la empresa, puede resultar difícil implementar adecuadamente esta parte del proceso de gestión. Cuando el líder de una empresa carece de liderazgo en su organización, afecta negativamente las operaciones de la entidad y los empleados de la organización ignoran las órdenes desesperadas del presidente. El jefe es la persona que da órdenes a seguir sin ningún tipo de rumbo, objetividad y certeza para hacer estas cosas, y es ahí cuando comienza la discordia con los colaboradores de la empresa. (Iscala, 2017)

Para Iscala (2017), Cuando el líder de la organización no toma en cuenta las directivas de la empresa y actúa solo por intuición, entonces comete errores graves como:

- a. No hay trabajo en equipo, es decir, los empleados actúan de forma personal, dando resultados engañosos a las operaciones gestionadas requeridas.
- b. Cuando las instrucciones no están claramente detalladas por los compañeros o el líder de la organización, todas están ordenadas y al final de la jornada laboral no se llevan a cabo según lo previsto, significa que el trabajo comienza al día siguiente. Procedimientos de compilación y metas. Iniciar el proceso de rechazo.
- c. Cuando los empleados de la empresa no tienen sentido de pertenencia, esto conduce a la implementación de actividades independientemente del resultado del ejercicio realizado.

Las empresas, como se le conoce, se organizan en departamentos, divisiones, sectores, jefes u otros, lo que indica que deben elaborar informes en su orden jerárquico. Permite identificar resultados positivos y generar nuevas expectativas, pero cuando esto no se hace se puede argumentar que las personas encargadas de controlar los procesos no están haciendo su trabajo como deberían. (Iscala, 2017)

Otro factor es cuando un grupo de personas o de manera personal está imbuido en muchas actividades. Otro factor que conduce a errores graves es la subcontratación, que deja a las empresas con procedimientos legales complicados. Recordemos que, para lograr la sinergia, las tareas comunes de un grupo de colaboradores activo, responsable y dinámico deben llevarse a cabo de acuerdo con las actividades de la empresa. Para el líder de la organización le resulta muy difícil tomar decisiones cuando no hay un responsable del trabajo realizado y si los colaboradores actúan de manera distribuida hacia el objetivo central de la organización que es la empresa. (Iscala, 2017)

1.3.1.5. Tipos de auditoría administrativa

Iscala (2017) Argumenta que hay dos tipos de auditoría de gestión:

- a. auditoría interna. Cuando optamos por implementar una auditoría interna, esa auditoría es aplicada por un experto que trabaja en la misma organización, y lo que hace ese experto es verificarla, examinar en detalle otros factores dependientes para asegurarnos de que todas las actividades de la empresa están en perfecto orden. , si no, lo que está haciendo está presente o pensado para la gerencia, indicando con argumentos sólidos qué proceso se encontró.
- b. Revisión externa. Se aplican procedimientos minuciosos que permiten verificar el contenido del archivo especificado para detectar posibles inconsistencias en el proceso. Cada herramienta que se aplique debe contener todos los elementos que le permitan dar resultados positivos o negativos. Una vez que se ha completado la lista de verificación y se ha verificado el procedimiento, cada elemento se identifica, analiza y evalúa, en base a los criterios de expertos existentes.

Cada organización, según sus necesidades, busca un auditor para sus operaciones, y si se nota la urgencia, entonces el auditor estará en el exterior, ya que este especialista no

conoce al personal de trabajo. Dentro de esa organización, además, no tienen conexiones particulares. Permite establecer procesos efectivos y las opiniones correctas del responsable de la organización para tomar decisiones sobre el tema. (Mena, 2012)

Cuando se necesita un auditor interno, el proceso es más sencillo porque si un profesional sabe trabajar y hablar, le será más fácil aplicar los procesos, de la misma manera que sabe que los empleados de esa persona no son, en mi opinión, confiables. a menos que su ética y moral sean su máxima prioridad. Pero quien tenga la potestad de decidir por sí mismo quién será el responsable de la organización debe, por supuesto, tener en cuenta los factores económicos que requiere este especialista para realizar el ejercicio. (Mena, 2012)

1.3.1.6. La auditoría como herramienta de control

Dado que el elemento de control es: "... Es un conjunto de reglas y procedimientos incluidos en la estructura de una entidad u organización y cuya finalidad es verificar o verificar automáticamente su funcionamiento para evitar errores.". Visto de esta manera, la auditoría, desarrollada cumpliendo los parámetros de legalidad y transparencia, siempre será considerado un instrumento o herramienta de control válida para toda institución donde se desarrolle. Lo realmente objetivo es que dicho proceso, cumpla y logre las metas previamente establecidas. (Huamán, 2020. Pg. 63)

Las herramientas de control dan lugar a las personas inmiscuidas en el proceso a conocer a detalle todos los procedimientos, tanto administrativos como contables de la institución; por ello, el especialista administrativo debe conocer un proceso de auditoría de oficio, de tal manera que las herramientas de control sean aplicadas de manera eficiente, buscando siempre la legalidad del proceso en beneficio de la institución. El costo de cada auditoría no importa, no vale más que el significado que tiene para la organización cuando se trata de mejorar sus prácticas administrativas; es importante que, como herramienta de control, También será valioso en la toma de decisiones organizacionales. (Huamán, 2020)

Hay dos tipos de control: control síncrono, que se considera el "corazón de cualquier sistema de control operativo". El monitoreo simultáneo "... puede ayudar a garantizar que los procesos se lleven a cabo dentro de los marcos de tiempo y marcos de tiempo especificados y en las condiciones requeridas". Por otro lado, contamos con auditorías de

retroalimentación, lo que significa que: "... se recopilaron, analizaron y devolvieron algunos datos, ajustando el proceso teniendo en cuenta las correcciones necesarias, necesidades". (Huamán, 2020. Pg. 65)

1.3.2. Proceso de contratación docente o selección de personal

1.3.2.1. Definición

Respecto a la contratación docente, hacemos referencia a Chiavenato (2011), quien se refiere al término selección de talento humano: "Elija a la persona correcta en el lugar adecuado". Este proceso para selección, debe cumplir ciertos requisitos para demostrar que el proceso es transparente, pero, Sobre todo, debe ser un proceso que conduzca a la selección de la persona idónea ideal para desempeñar la función docente; Es un proceso que conduce a la mejora y mejora del desempeño personal y profesional en beneficio de la organización. (p.144).

Este concepto enfatiza el hecho de que la selección de personal es importante porque incluye "la selección de las personas adecuadas en el momento adecuado, para lograr un rendimiento acorde con los objetivos según su marco normativo de la organización, así como el hecho de que la selección no es un procedimiento separado de aportando personal"; En cambio, están regulados por la organización o el sector correspondiente. (Chiavenato, 2011. Pg. 144)

Marcelo (2018), cita a Alles (2016) Señala que el proceso de selección de talento humano es el siguiente: "un conjunto de procedimientos destinados a evaluar y medir la competencia de los candidatos para seleccionar las personas más idóneas con un puesto disponible en base a criterios establecidos"; El reclamo está relacionado con la realidad, ya que cada instalación busca personas, mediante un proceso de selección, que se adapten y se adapten a las necesidades de la instalación.. (Pg. 36)

Lo cierto es que, la selección del personal se rige en ciertos procesos que, según la institución, deben cumplir requisitos que se alineen a sus propios fines y objetivos, para ello, buscan la manera más adecuada de hacerlo; en el caso de la UGEL San Ignacio, es un proceso que cada año busca transparentar su práctica; sin embargo, siempre existen incomprensiones entre los sujetos involucrados, hechos que apañan el accionar y desenvolvimiento institucional.

Como en todo proceso de selección personal, lo que se busca es mayor eficiencia de las personas a desempeñar una labor administrativa o académica, lo que en el proceso logrará también mayor eficiencia en toda la organización. La aceptación, eficiencia y logros obtenidos en beneficio de las organizaciones depende del tipo y la calidad de trabajadores que tenga; Es una introducción legítima al proceso de contratación de cuadros en los establecimientos para lograr la importancia y las necesidades adecuadas.; lo que se busca es que, dicho procedimiento se desarrolle de la manera más adecuada para evitar suspicacias e indicios de corrupción que manche la honorabilidad institucional. (Chiavenato, 2011)

En referencia a lo planteado por el autor, estamos de acuerdo en que las instituciones y organizaciones públicas o privadas, implementen procesos de selección de personal para seleccionar los mejores cuadros que, sin duda dejarán en alto la reputación de la organización; lo que se busca entonces es que los procesos se desarrollen siguiendo procedimientos transparentes, sin mancillar los derechos de los demás y para ello, se justifica la auditoría administrativa, justamente para evitarlo y evitar que los errores cometidos se vuelvan a repetir en el futuro.

En el proceso de selección de empleados se deben tener en cuenta los criterios e indicadores de desempeño que en la educación contemporánea se denominan “competencias”. Al respecto, Marcelo sostiene que un enfoque por competencias “facilita el marco de criterios para la toma de decisiones”. investigar. (Cinterfor, 2004), citado por (Marcelo, 2018)

A nivel nacional, el proceso de contratación docente ha sido un tema que desde siempre ha generado múltiples controversias, el tema de legalidad, transparencia y respeto al debido proceso ha salido a relucir en cada periodo de contratación; por ello, este 2019 el

MINEDU ha emitido el Decreto Supremo N° 017-2019-MINEDU, para regular su implementación a nivel nacional en el que especifica todo el proceso de contratación docente y que las entidades sean respetuosas de su adecuada implementación.

1.3.2.2. Finalidad e importancia

La personalidad profesional del trabajador debe evaluarse de manera que se revele la plena capacidad y habilidad de la persona sujeta a la evaluación; Por ello, la implementación de un proceso de selección adecuado debe ser un asunto muy serio y profesional, con criterios y criterios que permitan seleccionar al personal más idóneo que la organización necesita; Sin embargo, en cualquier proceso de selección de empleados no siempre se selecciona al mejor candidato, sino al profesional que, dadas sus características profesionales y dedicación, se adapta mejor al puesto. (Chiavenato, 2011)

Las regulaciones requieren que se realicen procesos de selección en cada instalación y esto se hace, en la práctica; El problema es la forma en que se implementa. Porque es muy importante para una entidad u organización tener a los mejores empleados, con las “máximas calificaciones” para llevar a cabo las tareas de la empresa u organización; Esta es la clave, este es el detalle que en más de una organización ha dado lugar a errores como sesgos, corrupción u otros malos hábitos de gestión que sanean el proceso. Para una empresa u organización, la presencia de un profesional bien preparado es práctica y beneficiosa por muchas razones: el trabajo a realizar se realizará de manera más eficiente, lo que reducirá los costos de capacitación para la empresa, y otras ventajas; Sin embargo, este no es siempre el caso; Las acciones deben seguir las reglas del juego establecidas por las reglas.

1.3.2.3. Etapas

Entre las etapas más claramente explicadas acerca de la selección del personal tenemos las que explica a detalle Chiavenato (2011), quien considera a las siguientes:

- a. entrevista personal. "El proceso de interactuar entre dos personas para conocerse". Lo cual, esta es una conversación en el cual dos personas están interesadas en lograr el paso del objetivo, una obtiene el trabajo y la otra es contratar a la mejor persona para configurar su empresa u organización. (Pg. 116)

- b. Pruebas de conocimiento. “Es una herramienta para evaluar la comprensión general y privada de un candidato sobre los requisitos del puesto. De hecho, se trata de evaluaciones o pruebas estandarizadas que no siempre corresponden a la selección del profesional más adecuado, porque el desempeño profesional debe evaluarse de manera global manera; sin embargo, se utilizan con mayor frecuencia en cualquier organización pública o privada. (Pg. 116)
- c. Examen psicológico. "Representa un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamiento en relación con las capacidades humanas". Son responsables de medir el estado de ánimo y la disposición emocional de los trabajadores; Hoy en día, este es quizás uno de los requisitos más importantes en el proceso de selección de personal, ya que es deseable contar con empleados mentalmente estables y saludables y que sepan controlar sus emociones. Es un aspecto esencial de cualquier trabajo y más que eso para un docente. (Pg. 117)
- d. pruebas de personalidad. “Constituye una integración de características individuales, una mezcla, un todo organizado. Al igual que las pruebas psicológicas, este tipo de evaluación permite que las personas estables contribuyan a la salud institucional reflejada en las buenas relaciones, y es un aspecto fundamental del trabajo en equipo en cualquier organización. Las pruebas permiten revelar ciertos aspectos de las características externas de las personas, como las determinadas por la personalidad y las determinadas por el estado de ánimo. (Pg. 117)
- e. técnicas de simulación. Son los que "dejan de lado las terapias individuales y aisladas para centrarse en el trabajo en equipo y cambiar la forma en que hablamos o actuamos socialmente". En realidad es una tecnología que no se usa mucho, y muchas empresas y organizaciones no la consideran porque no aporta factores importantes al proceso de contratación.

1.4. Formulación del problema

¿Cómo actuará la auditoría de gestión administrativa como herramienta de control en el proceso de reclutamiento para docentes en la UGEL San Ignacio, Región Cajamarca - 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio

El estudio es teóricamente probado porque es complementario para acciones específicas que responden a la aplicación de teorías científicas relacionadas con la gestión, como es el caso del proceso de contratación docente que cada año es cuestionada por diversas anomalías de forma y de fondo, vacíos legales y normativos que opacan la regularidad del proceso.

Además, la investigación se justifica teóricamente porque permitirá enriquecer y fundamentalmente servir de antecedente para futuros estudios de investigación relacionados al tema, considerando que se abordarán teorías validadas científicamente con relación a la administración de procesos.

En el campo de la contabilidad, el estudio se justificó sistemáticamente al proponer un plan de auditoría de gestión administrativa que permita transparencia en el proceso de contratación de docentes en entidades públicas como UGEL San Ignacio, partiendo de fundamentos teóricos científicamente validados, con la finalidad de implementar medidas adecuadas que conlleven a cometer cada vez menos errores en cada proceso administrativo, cuyos beneficiados en este caso, son los estudiantes como fin último del proceso de contratación docente.

La justificación social del estudio se fundamenta en su orientación hacia la resolución de una problemática social de la institución que año tras año viene repercutiendo de manera negativa ante los usuarios y beneficiarios de la educación; por tanto, está orientada a resolver una problemática real, álgida y preocupante en la UGEL SI; en ese sentido, Esta investigación está socialmente justificada porque su resultado final permitirá el desarrollo de un proceso transparente, legalmente sólido y sobre todo socialmente importante que será un modelo a seguir por otras instituciones públicas y privadas en materia de contratación de docentes, destacando la manera más adecuada de selección de personal, utilizando criterios válidos, indiscutibles y justificados que dejen sin piso firme a los cuestionamientos infundados al desarrollo del proceso.

1.6. Hipótesis de la investigación

La auditoría administrativa servirá como instrumento de control en el proceso de contratación docente en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca – 2020.

1.7. Objetivos de la investigación

Objetivo General

Proponer la auditoria administrativa como instrumento de control en el proceso de contratación docente en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca – 2020.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la auditoria administrativa en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca – 2020.

Analizar en el proceso de contratación docente en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca – 2020.

Diseñar un plan de auditoria administrativa como instrumento para transparentar el proceso de contratación docente en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca – 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación pertenece a los tipos de estudios descriptivos, enmarcado dentro del método mixto porque utilizaremos tanto el enfoque cuantitativo como el cualitativo para el proceso de recolección y procesamiento de los datos obtenidos por parte del personal de UGEL SI.

Descriptivo, porque "... se centra en describir situaciones, eventos o hechos, recopilar datos sobre una variedad de cuestiones y tomar medidas"; Cuando se trata de estudios

descriptivos, estos estudios buscan explicar lo que realmente está sucediendo en un momento determinado y luego explicar. (Mejía, Naranjo y Santamaría, 2018. Pg. 33)

mixto, porque utilizaremos técnicas como entrevistas y encuestas para recolectar datos y opiniones sobre temas y tópicos de investigación; Este enfoque permite realizar estimaciones numéricas, observando tendencias y frecuencias, y proponiendo hipótesis (hipótesis) que luego de un proceso, generalmente una encuesta, se compara con los resultados. Este enfoque permite integrar el diseño tanto cuantitativo como cualitativo, y combinar procesos para lograr resultados mayores y más profundos. (Mejía et al, 2018; p. 67)

2.1.2. Diseño de investigación

El estudio actual respondió "no experimental" porque, en el proceso, "las variables no fueron manipuladas". Asimismo, se cataloga como "corte transversal, porque tiene lugar en un momento determinado" Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014), Considera que los estudios de diseño no experimental se presentan en la realidad y en su entorno natural; El investigador es responsable de revisar, analizar e interpretar el problema del tema de investigación y la investigación se considera una investigación integral porque las reuniones son responsables de recolectar y recolectar datos en un momento determinado; El autor define este tipo de estudio como una fotografía tomada en el momento del evento en estudio.

Desde otro punto de vista, Mejía et al (2018) tiene una concepción similar a la anterior, consideran que en los estudios de esta naturaleza, "Las variables estudiadas no fueron manipuladas intencionalmente, y el objetivo de este estudio es observar los fenómenos a medida que funcionan en su contexto natural, para luego analizarlo". (Pg. 34)

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Para efectos de desarrollar esta auditoría de gestión, sugerimos que la comunidad de 259 servidores, siendo personal con perfil Profesional y Técnico Profesional de UGEL SAN IGNACIO, Cajamarca, sea partícipe directo de la información y los datos y, al mismo

tiempo, constituya el grupo objetivo. A partir del cual, se recopilará información y datos primarios relevantes.

Al respecto, Valderrama (2013) sostiene que: “Una población es un grupo finito o ilimitado de organismos, cosas o elementos, que tienen cualidades comunes o especiales, y que pueden ser examinados” (p.182).

2.2.2. Muestra

La muestra para este estudio consta de la misma población. Se trata de 259 servidores, siendo personal con perfil de Profesional y Técnico Profesional de UGEL San Ignacio. En tales casos, cuando la población es pequeña, es útil trabajar con la población muestral, sin utilizar la fórmula muestral; Por lo tanto, el muestreo de una categoría no probabilística queda a discreción del investigador. (Hernández et al., 2014)

Dadas las características del estudio, la muestra es de la categoría “no probabilística”, donde la selección de la muestra depende de las características del propio estudio. (Hernández et al., 2014)

2.3. Variables, operacionalización

2.3.1. Variable independiente

En el presente trabajo de investigación la variable independiente es la Auditoría Administrativa, a la que Franklin (2007) la define como “La revisión analítica de una empresa se puede hacer en su totalidad o en parte para determinar qué tan bien se está desempeñando e identificar oportunidades de mejora para crear en valor y lograr una ventaja competitiva sostenible, en todo tipo de entidades, ya sean de carácter públicas, y/ o privadas o sociales”. (Pg. 117)

2.3.2. Variable dependiente

En tanto que la variable dependiente es el proceso de contratación de profesores en la UGEL SIL, por ende Chiavenato (2011) la denomina como selección de personal, que se denomina en palabras del autor, el acto de “elegir a la persona adecuada para el trabajo adecuado”; A medida que las organizaciones desarrollan este tipo de procesos con el objetivo de adquirir un mejor nivel y la eficiencia de los servicios a sus usuarios y para ello quieren asegurarse de que cuentan con las personas adecuadas para lograr sus objetivos. Metas y objetivos específicos. (Pg. 144)

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS Y INSTRUMENTOS
Aud	Cumplimiento de objetivos	De control	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13	Encuesta y Cuestionario
		De productividad		
		De organización		
		De servicio		
		De calidad		
		De cambio		
		De aprendizaje		

		De toma de decisiones		
		De vinculación		
		De interacción		
	Metodología	Planeación	14 – 15 – 16 – 17 – 18 – 19 – 20 – 21 – 22	Encuesta y Cuestionario
		Instrumentación		
		Examen		
		Informe		
		Seguimiento		
Proceso de contratación	Entrevista de selección		1; 2; 3; 4; 5; 6	Entrevista y Guía de entrevista
	Prueba de conocimiento			
	Prueba psicológica			
	Prueba de personalidad			
	Técnica de simulación			

Fuente. Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Considerando que se trata de una investigación que utiliza el método mixto, las técnicas que se utilizarán son la encuesta y la entrevista, El propósito específico es recolectar todos los datos posibles, válidos y confiables sobre las variables de investigación y sus dimensiones de manera adecuada en respuesta a la realidad, el objeto de investigación.

La encuesta, como técnica validada por el método científico para la realización de estudios de investigación es una técnica cuyo proceso permite recoger datos diversos de primera fuente para darle valor y consistencia a la investigación. (Córdova, 2002)

En referencia a la entrevista, es considerada una técnica de “interacción social”, cuyo objeto específico es obtener datos reales, concretos y cercanos a la realidad del objeto de estudio; consiste en preguntar de manera directa a las personas que constituyen la muestra del estudio, hasta establecer un diálogo ameno y de confianza con la finalidad de que las respuestas fluyan de manera natural y poder obtener la información requerida, en correlación

con los objetivos de la investigación. (Behar, 2008)

2.4.2. Instrumentos

Los instrumentos que responden a las técnicas descritas y de acuerdo a las características del estudio son los siguientes:

El cuestionario de encuesta. Está constituido por 22 ítems, distribuidos en dos dimensiones, 13 que responden a la dimensión “Cumplimiento de objetivos” y 9 que responden a la dimensión “Metodología”; todos los ítems responden a la escala Likert. Este instrumento, está dirigido a todos los trabajadores de la UGEL SI, con el propósito de recolectar datos desde el contexto más cercano a la realidad del objeto de investigación.

El cuestionario es considerado el instrumento de la técnica de la encuesta que en las investigaciones científicas, tal vez sea el más utilizado, consta de un listado de interrogantes cuyo propósito es obtener datos más cercanos a la realidad de manera concreta, precisa y pertinente en relación al objeto de estudio. (Córdova, 2002)

La guía de entrevista. Está constituida por 6 interrogantes que el entrevistado podrá contestar a libre albedrío, considerando las características e intención de la investigación. Este instrumento, será aplicado al Jefe de personal y Director de la UGEL San Ignacio, con la finalidad de adquirir información pertinente respecto a la actividad de contratación docente en el año 2020.

2.4.3. Validez

Para efectos de este estudio, las herramientas estarán sujetas al juicio de expertos para confirmar la validez de su contenido, con referencia al soporte teórico brindado. La validación se realizará a través de formatos de validación, los cuales serán los adecuados según el protocolo de investigación de la Universidad de Sipán, de acuerdo con la estructura de las herramientas y eventualmente podrán ser anexados al marco de estudio.

En el proceso de investigación científica, la efectividad de las herramientas se refiere al nivel en que se analizan las variables. En cuanto a la veracidad del contenido,

generalmente se hace a partir de las opiniones de expertos, quienes prueban y evalúan qué tan bien está representada la herramienta. (Hernández et al, 2010).

2.4.4. Confiabilidad

Las herramientas utilizadas en el proceso de recopilación de datos deben ser confiables; Indica que la confiabilidad será determinada posteriormente por el parámetro “Medida de coherencia o consistencia interna Alfa de Cronbach”.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

En este estudio en primer lugar se eligieron las técnicas y herramientas a desarrollar, por lo que se determinó el uso de un cuestionario y guía de entrevista al equipo jerárquico. Las herramientas se aplicarán en el lugar para recopilar primero información que sea correcta, confiable y cercana a la realidad. El cuestionario se enviará a todos los empleados de UGEL San Ignacio, en tanto que la entrevista será dirigida exclusivamente al Jefe de Recursos Humanos y Director.

Para procesar los datos obtenidos se seguirá un proceso que en primera instancia se desarrollará manualmente, luego, de manera computarizada y que finalmente recurriremos a la tabulación sistemática utilizando la matriz o base de datos se realizará en Excel, en tanto que, Para tablas y estadísticas, para brindar mayor confianza en los resultados, previo análisis e interpretación descriptiva. Con respecto a las figuras estadísticas, se utilizarán el sistema de barras con sus respectivos porcentajes.

2.6. Criterios éticos

La investigación cumple con requisitos como credibilidad (información creíble), auditabilidad o confirmabilidad (seguir una ruta científica comprobada) y transferibilidad para evaluar la calidad científica. (Acevedo, 2002)

El estudio se desarrollará considerando el principio de justicia, donde los datos obtenidos se contrastan entre el riesgo con el beneficio que se obtendrá. En la recopilación de datos se tendrán en cuenta aspectos básicos, como la protección de los denunciantes,

evitando posibles daños. (Acevedo, 2002)

2.7. Criterios de rigor científico

Como los demás estudios, este estudio cumplió con los requisitos de rigor científico como lo esperaba. Noreña, Moreno, Rojas y Malpica (2012):

Credibilidad y autenticidad. Los resultados reportados serán reconocidos como correctos por los participantes ya que los datos serán recolectados y procesados en la misma etapa de investigación y discusión, se seguirá un proceso de triangulación apropiado y se tomarán casos para brindar un mayor nivel de relevancia a la investigación.

Consistencia. Este criterio es muy importante porque las herramientas que se utilizarán para recolectar la información serán adoptadas y validadas por expertos, para verificar la relevancia del estudio por tratarse de archivos de diferentes fuentes..

Verdad e imparcialidad. También se debe enfatizar que como resultado del estudio deben ser comparados con la literatura presente, tomando en cuenta las premisas a nivel mundial ya sea internacional, nacional y local.

Relevancia. La investigación ciertamente es relevante porque se perseguirá agotando todos los medios para lograr los objetivos planteados para estudiar mejor las variables, con el fin de promover una comprensión amplia de las bases de la investigación..

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0

Total	12	100,0
-------	----	-------

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	22

El coeficiente “Medida de coherencia o consistencia interna Alfa de Cronbach” demuestra que los ítems del instrumento “Cuestionario sobre auditoría interna” tienen un alto grado de confiabilidad. (0,810)

Objetivo 1.

Diagnosticar la auditoria administrativa en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca – 2020.

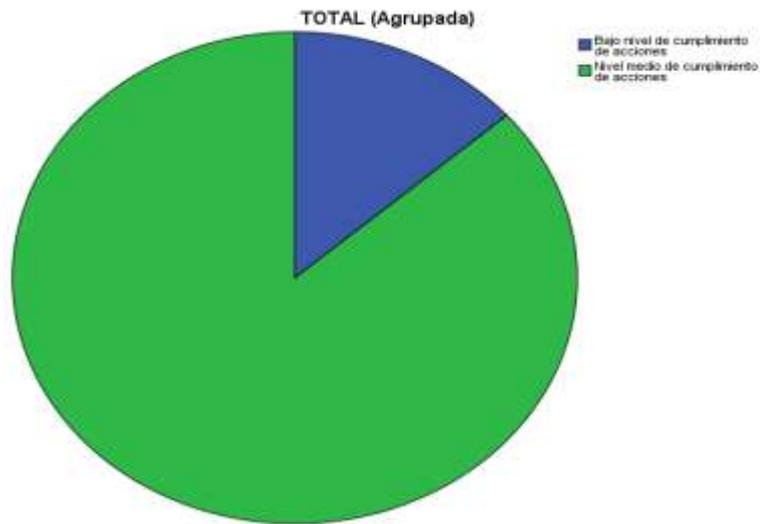
Tabla 1: Nivel de cumplimiento de acciones

Nivel de cumplimiento de acciones en la UGEL San Ignacio – 2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de cumplimiento de acciones	35	13,5	13,5	13,5
Válido Nivel medio de cumplimiento de acciones	224	86,5	86,5	86,5
Total	259	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 1: Nivel de cumplimiento de acciones



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

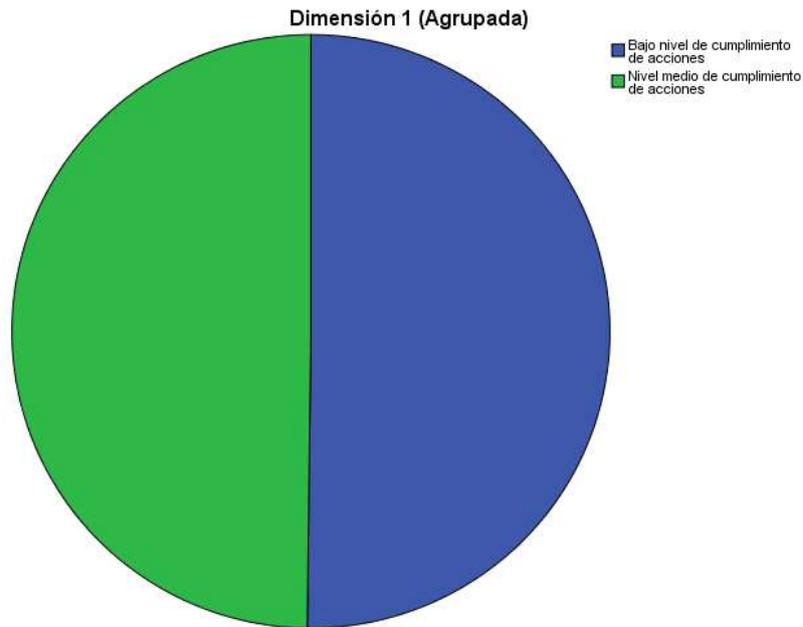
La tabla 1 y gráfico 1 muestran que la auditoría administrativa en la UGEL San Ignacio tiene un nivel medio de aceptación por parte de los trabajadores (86,5%), respecto al cumplimiento de acciones a nivel de institución.

Tabla 2: Nivel de cumplimiento de objetivos de la UGEL San Ignacio – 2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo nivel de cumplimiento de acciones	130	50,2	50,2	50,2
Válido Nivel medio de cumplimiento de acciones	129	49,8	49,8	100,0
Total	259	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 2: Nivel de cumplimiento de objetivos institucionales



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

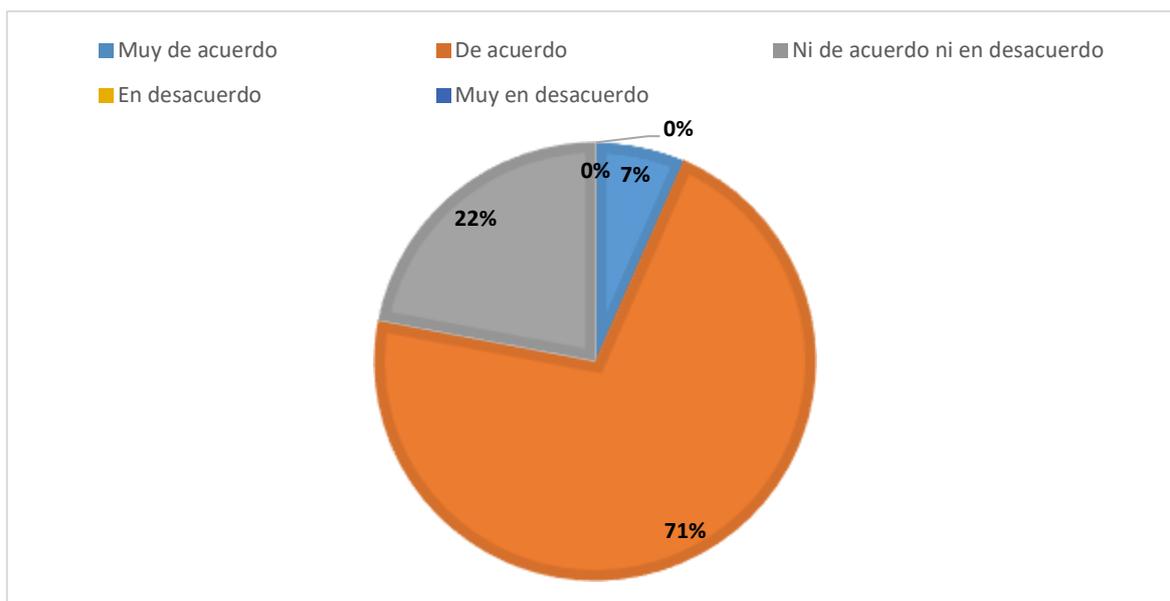
La tabla 2 y gráfico 2 muestran que la auditoría administrativa en la UGEL San Ignacio tiene niveles compartidos de aceptación por parte de los trabajadores (50,2%) y (49,8%) consideran un bajo y medio niveles de cumplimiento de objetivos a nivel de institución respectivamente.

Tabla 3: Objetivos, metas, misión, visión y organigrama

La institución cuenta con objetivos, metas, misión, visión y organigrama institucional.		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	17	7%
De acuerdo	185	71%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	57	22%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 3: La institución cuenta con objetivos, metas, misión, visión y organigrama institucional



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

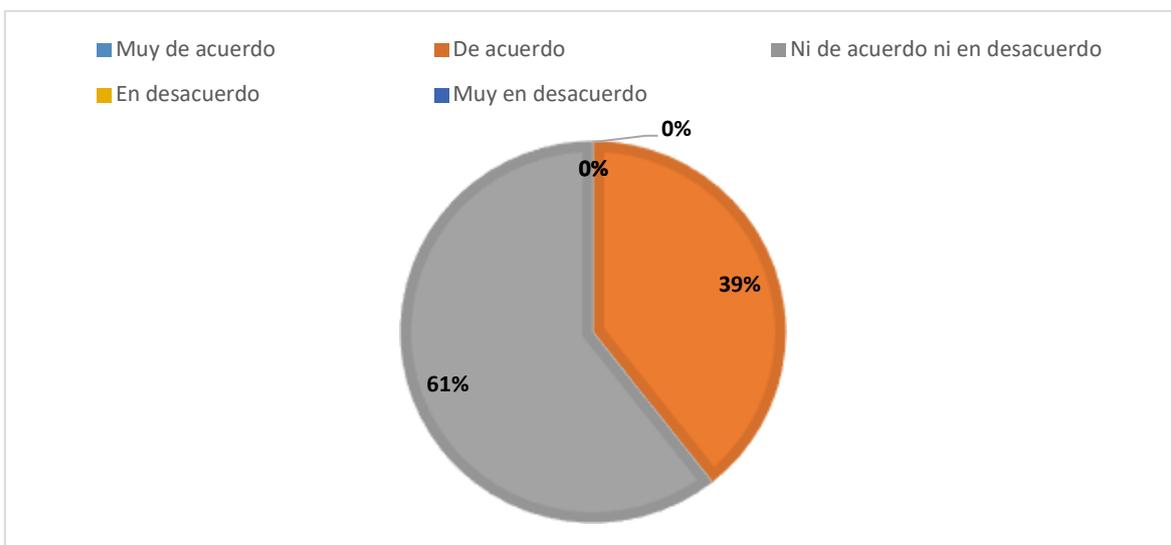
La tabla 3 y gráfico 3 muestran que el 71% de trabajadores de la UGEL San Ignacio consideran que la institución cuenta con objetivos, metas, misión, visión y organigrama institucional; por lo que manifiestan estar de acuerdo con el cumplimiento de dichas acciones; en tanto que el 22% se muestran indiferentes al respecto.

Tabla 4: Capacitaciones para el cumplimiento de objetivos

La institución brinda capacitaciones permanentes que garantizan el cumplimiento de los objetivos.		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	102	39%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	157	61%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 4: Capacitaciones para el cumplimiento de objetivos



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

La tabla 4 y gráfico 4 muestran que el 61% del personal de la UGEL San Ignacio se muestran indiferentes respecto a las capacitaciones que desarrolla la institución para garantizar el cumplimiento de los compromisos de gestión, frente al 39% que señalan estar de acuerdo, que sí se desarrollan.

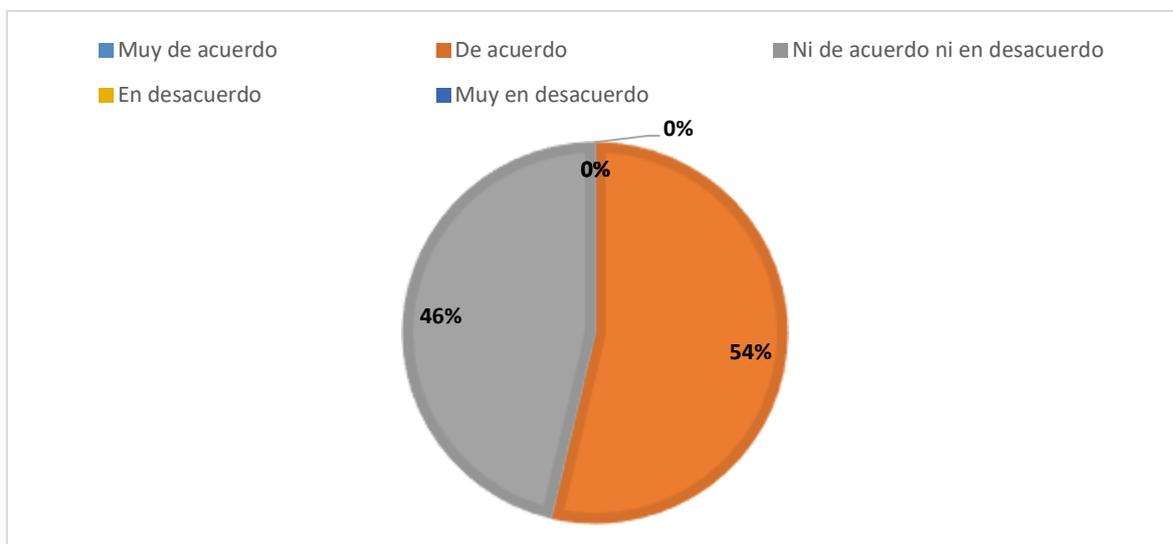
Tabla 5: Evaluación del Plan Anual de Trabajo institucional

La institución evalúa permanentemente el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo institucional		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	139	54%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	120	46%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%

Total	259	100%
--------------	-----	------

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 5: Evaluación del Plan Anual de Trabajo institucional



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

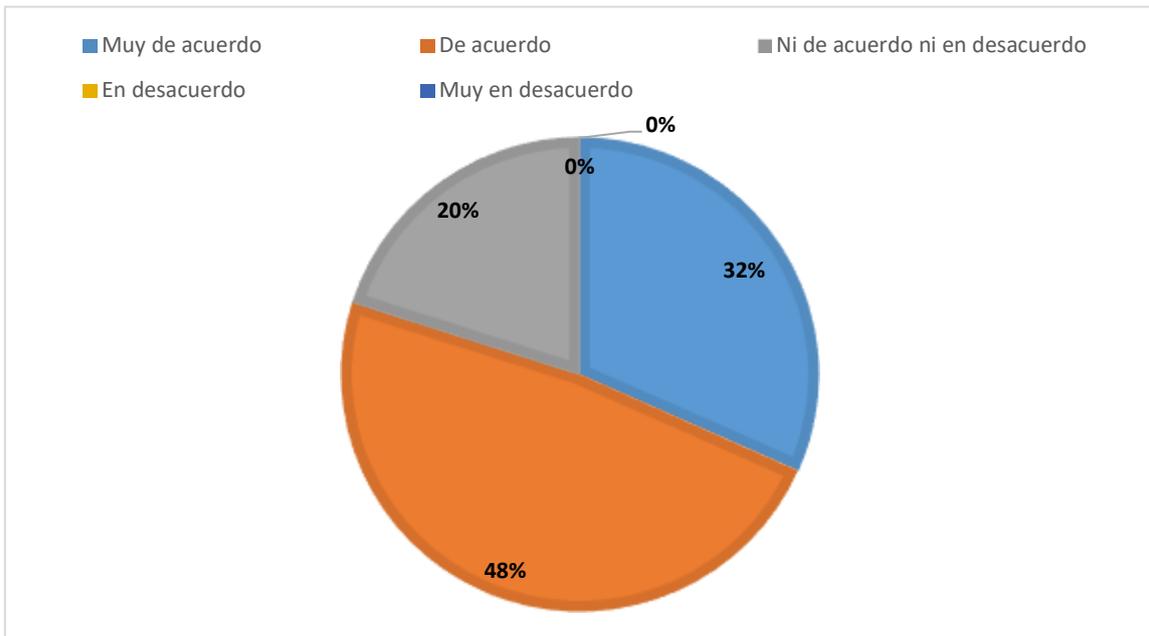
La tabla 5 y gráfico 5 muestran que el 54% de trabajadores de la UGEL San Ignacio manifiestan que el PAT, se evalúa de manera permanente; en tanto que el 46%, se muestra indiferente.

Tabla 6: Participación de los trabajadores en la planificación del PAT

La institución promueve la participación de los trabajadores en la planificación e implementación de las acciones del Plan Anual de Trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	82	32%
De acuerdo	125	48%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	52	20%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 6: Participación de los trabajadores en la planificación del PAT



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

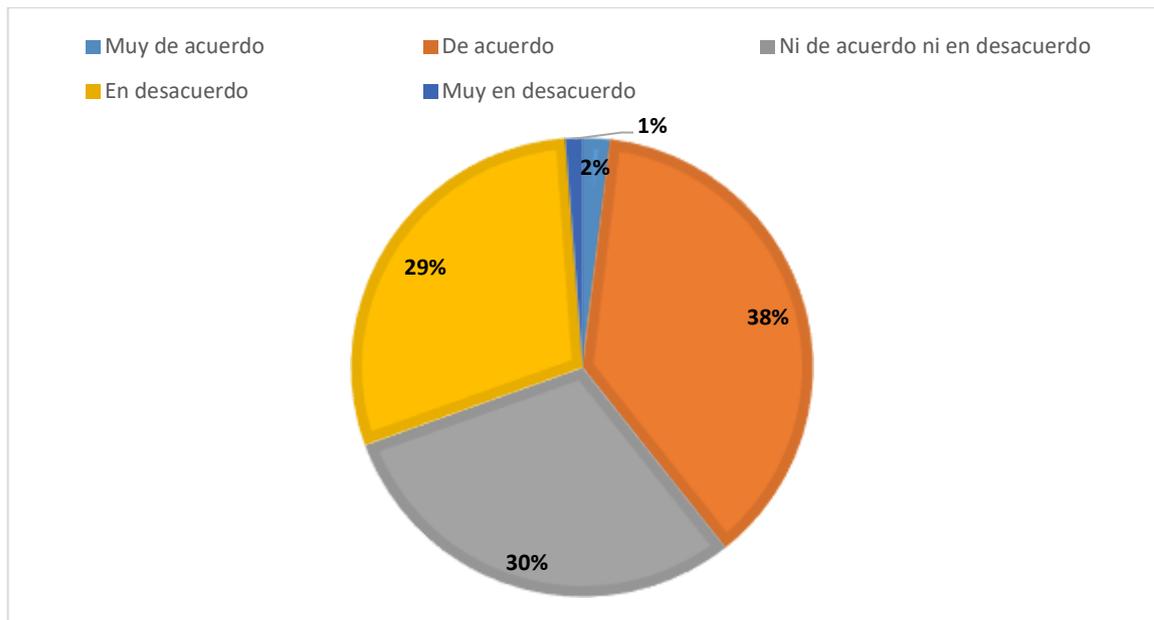
La tabla 6 y gráfico 6 muestran que el 48% de los trabajadores de la UGEL San Ignacio manifiestan conformidad, están de acuerdo con las acciones que promueve la institución para motivar la participación del personal en su planificación y ejecución del PAT; en tanto que, 20%, son indiferentes.

Tabla 7: Acciones de autoevaluación para mejorar el servicio

La institución desarrolla acciones de autoevaluación permanente para mejorar el servicio que se brinda		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	5	2%
De acuerdo	97	38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	78	30%
En desacuerdo	76	29%
Muy en desacuerdo	3	1%
Total	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 7: Acciones de autoevaluación para mejorar el servicio



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

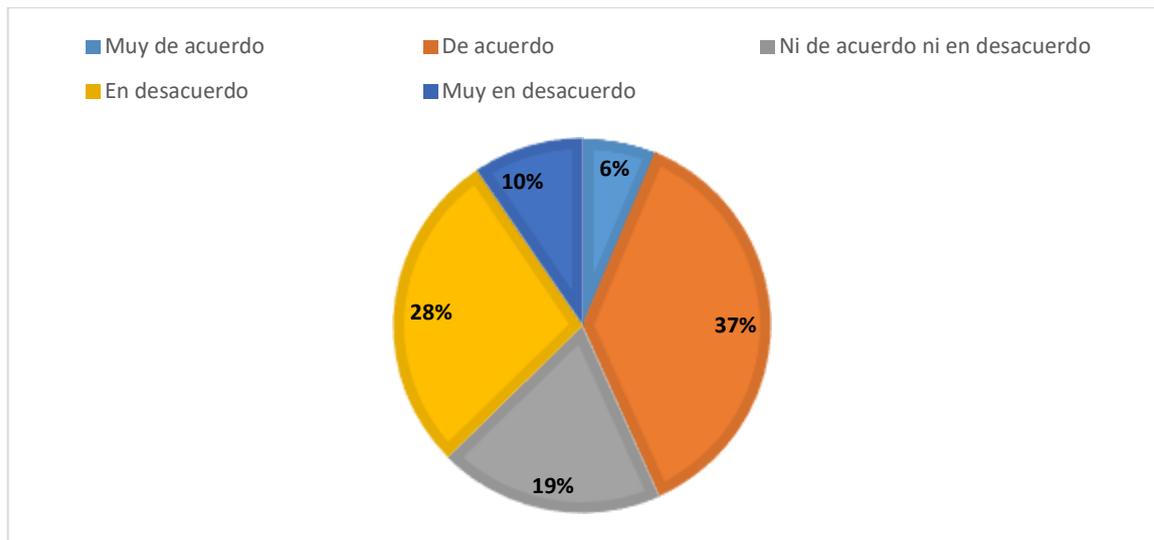
La tabla 7 y gráfico 7 muestran que el 38% del personal de la UGEL San Ignacio consideran que en la institución se desarrollan acciones de autoevaluación permanente para mejorar el servicio que se brinda al público usuario; por lo que muestran estar de acuerdo; en tanto que, el 30 % y el 29%, demuestran indiferencia y desacuerdo respectivamente.

Tabla 8: Evaluación de desempeño y productividad

La institución desarrolla la evaluación de desempeño y productividad en cada área de atención		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	16	6%
De acuerdo	94	37%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	49	19%
En desacuerdo	71	28%
Muy en desacuerdo	24	10%
Total	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 8: Evaluación de desempeño y productividad



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

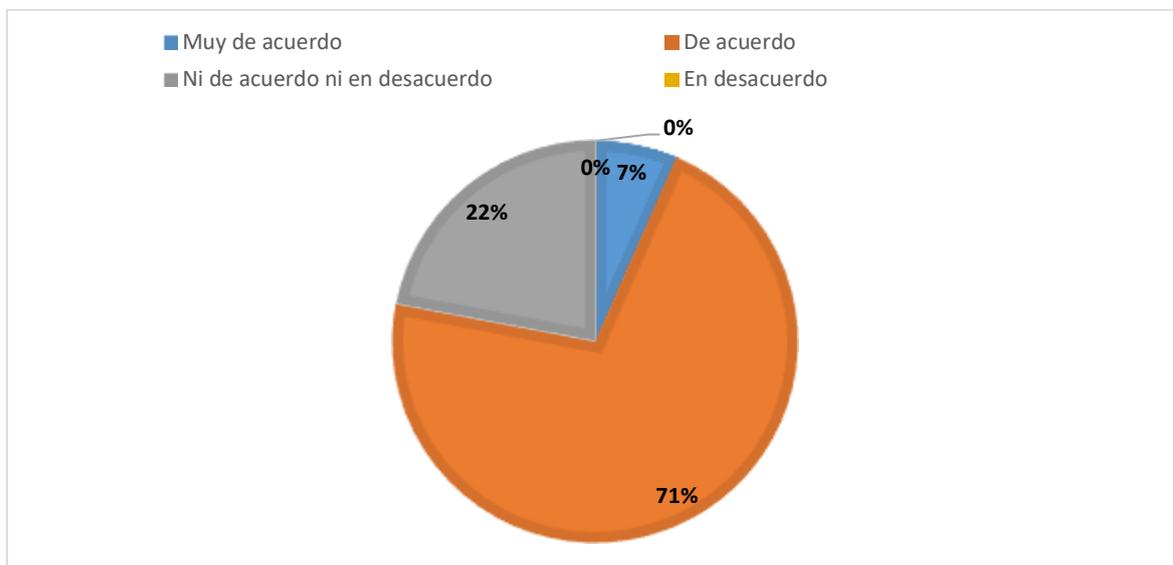
La presente tabla 8 y gráfico 8 muestran que un 38% de servidores de la UGEL San Ignacio consideran que en la institución se desarrolla la evaluación de desempeño y productividad en cada área de atención; por lo que muestran estar de acuerdo; en tanto que, el 28% y el 10%, respectivamente, demuestran estar en desacuerdo y muy en desacuerdo.

Tabla 9: Acciones de seguimiento y monitoreo durante el proceso de contratación

La institución desarrolla acciones permanentes de seguimiento y monitoreo durante los procesos de contratación docente		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	17	7%
De acuerdo.	185	71%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	57	22%
En desacuerdo.	0	0%
Muy en desacuerdo.	0	0%
Total.	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 9: Acciones de seguimiento y monitoreo durante el proceso de contratación



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

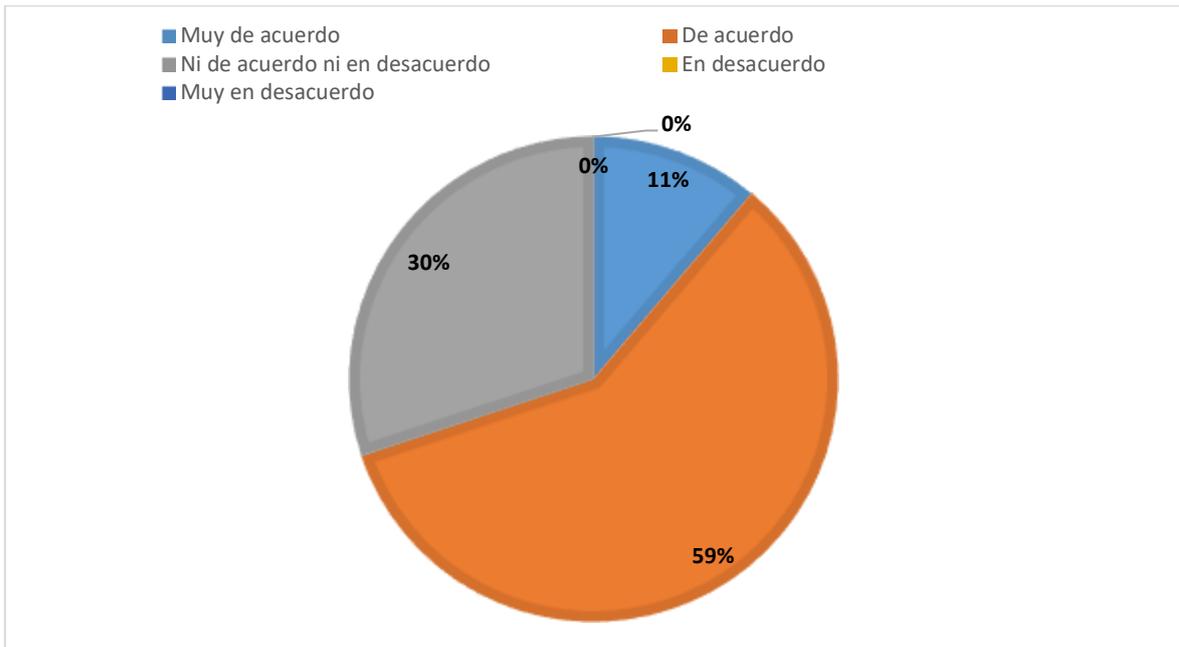
La tabla 9 y gráfico 9 demuestran que el 71% de servidores de la UGEL San Ignacio consideran que en la institución se desarrollan acciones de seguimiento y monitoreo durante los procesos de contratación docente; en tanto que el 22% se muestran indiferentes.

Tabla 10: Cumplimiento de metas en el proceso de contratación

La institución cumple con las metas y objetivos previstos en los procesos de contratación docente		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	29	11%
De acuerdo.	152	59%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	78	30%
En desacuerdo.	0	0%
Muy en desacuerdo.	0	0%
Total.	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 10: Cumplimiento de metas en el proceso de contratación



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

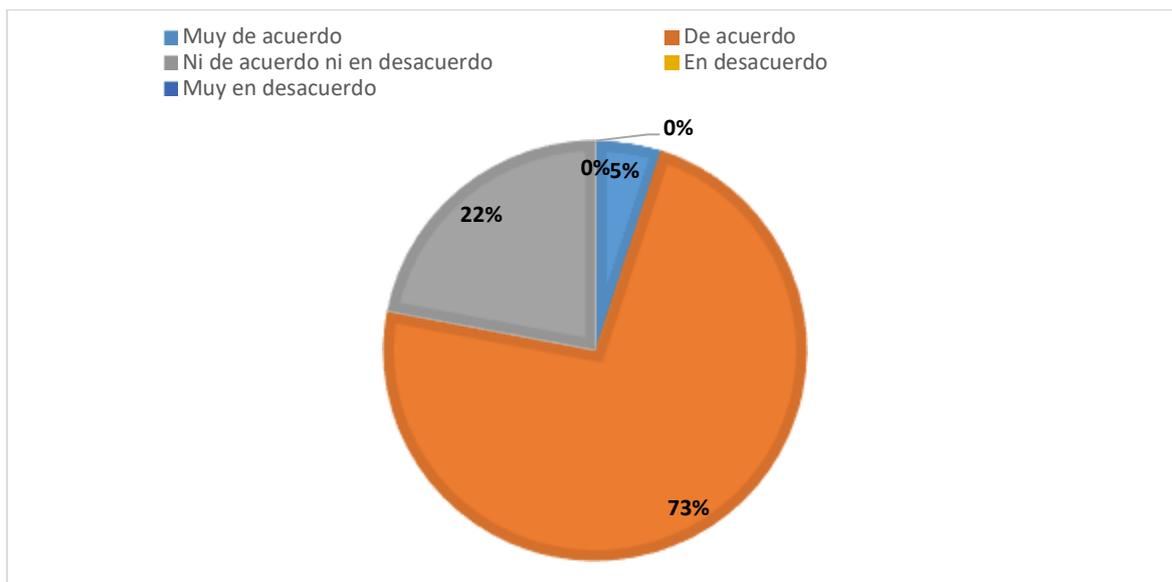
La tabla 10 y gráfico 10 demuestran que el 59% de trabajadores de la UGEL San Ignacio consideran que la institución cumple con las metas y objetivos previstos en los procesos de contratación docente; por lo que manifiestan estar de acuerdo; en tanto que el 30% se muestran indiferentes.

Tabla 11: Selección de personal en el proceso de contratación docente

El proceso de contratación docente permite la selección de personas ideales para la institución.		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	13	5%
De acuerdo.	189	73%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	57	22%
En desacuerdo.	0	0%
Muy en desacuerdo.	0	0%
Total.	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 11: Selección de personal en el proceso de contratación docente



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

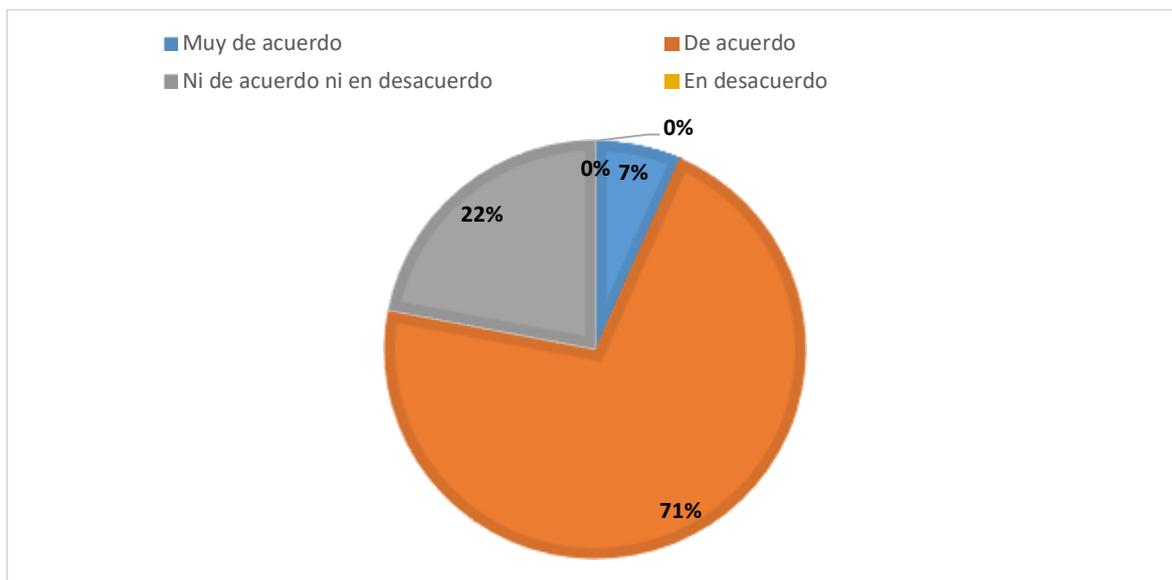
La tabla 11 y gráfico 11 muestran que el 73% de trabajadores de la UGEL San Ignacio consideran que la institución desarrolla un proceso de adjudicación docente que ayude a seleccionar al talento humano idóneo para la institución educativa; por lo que manifiestan estar de acuerdo; en tanto que el 22% se muestran indiferentes.

Tabla 12: Respeto del cuadro de méritos en el proceso de contratación docente

En la UGEL, cuando se requiere cubrir un puesto de trabajo, se acude al cuadro de méritos como continuación del proceso de contratación docente.		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	17	7%
De acuerdo.	185	71%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	57	22%
En desacuerdo.	0	0%
Muy en desacuerdo.	0	0%
Total.	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 12: Respeto del cuadro de méritos en el proceso de contratación docente



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

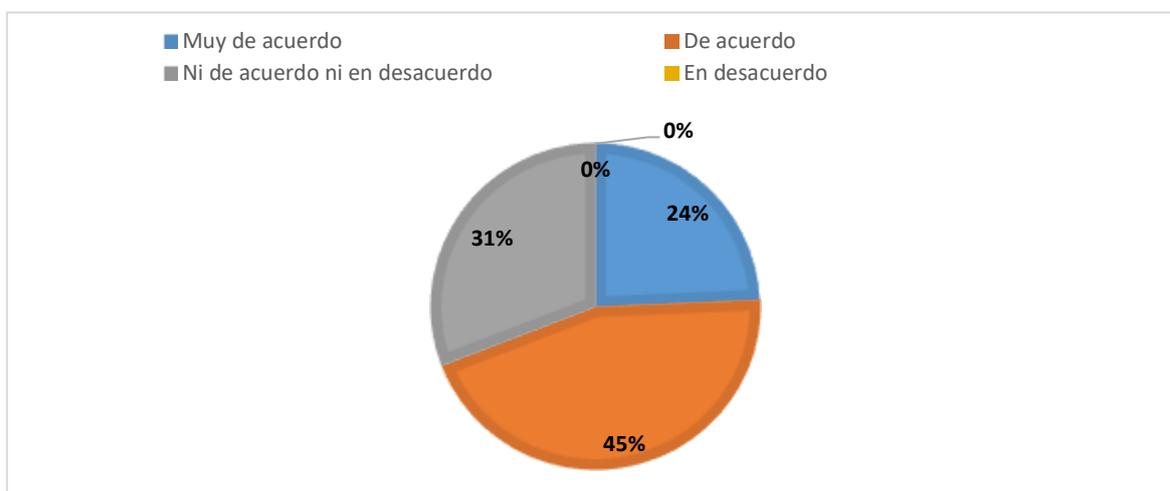
La tabla 12 y gráfico 12 demuestran que el 71% de trabajadores de la UGEL San Ignacio consideran que en la institución se recurre al cuadro de méritos como continuación del proceso cuando haya necesidad de cubrir un puesto de trabajo; por lo que manifiestan estar de acuerdo; en tanto que el 22% se muestran indiferentes.

Tabla 13: Medidas correctivas ante dificultades e irregularidades en el proceso de contratación

La UGEL aplica herramientas y acciones adecuadas que permiten tomar medidas correctivas ante las dificultades e irregularidades presentadas en el proceso de contratación docente.		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	63	24%
De acuerdo.	116	45%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	80	31%
En desacuerdo.	0	0%
Muy en desacuerdo.	0	0%
Total.	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 13: Medidas correctivas ante dificultades e irregularidades en el proceso de contratación



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

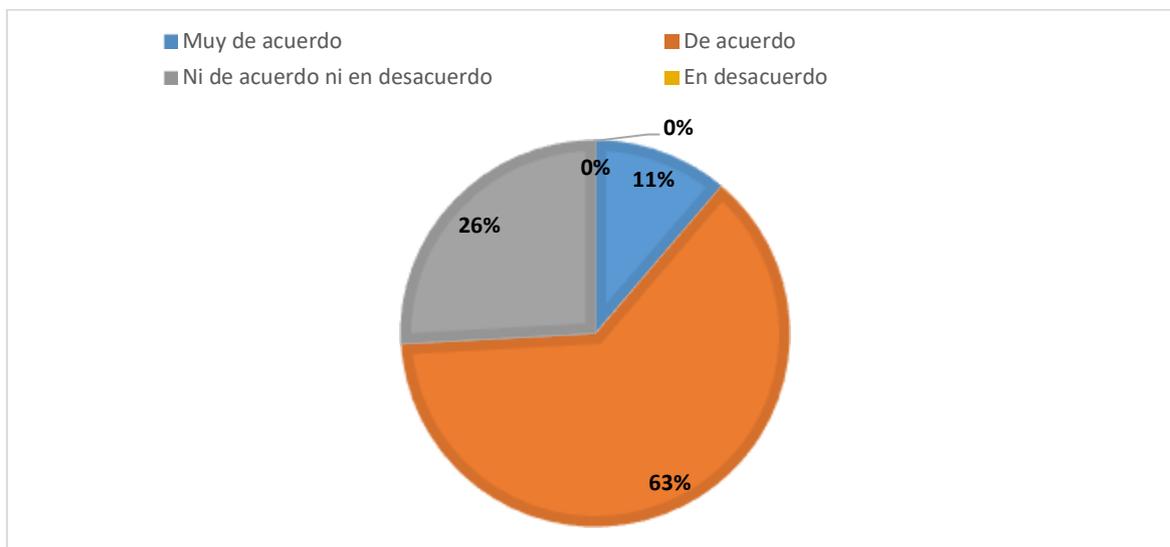
La tabla 13 y el gráfico 13 muestran que el 45% y 24% de trabajadores de la UGEL San Ignacio consideran que La organización aplica herramientas y procedimientos apropiados para implementar acciones correctivas. ante las dificultades e irregularidades presentadas en el proceso de contratación docente; por lo que manifiestan estar de acuerdo y muy de acuerdo; en tanto que el 31% se muestran indiferentes.

Tabla 14: Objetividad, transparencia y eficiencia en los procesos de contratación docente

La institución desarrolla los procesos de contratación docente con objetividad, transparencia y eficiencia.		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	29	11%
De acuerdo.	163	63%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	67	26%
En desacuerdo.	0	0%
Muy en desacuerdo.	0	0%
Total.	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 14: Objetividad, transparencia y eficiencia en los procesos de contratación docente



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

La tabla 14 y el gráfico 14 muestran que un 63% de trabajadores de la UGEL San Ignacio consideran que la institución desarrolla los procesos de contratación docente con objetividad, transparencia y eficiencia; por lo que manifiestan estar de acuerdo con la ejecución de dicho proceso; en tanto que el 26% se muestran indiferentes.

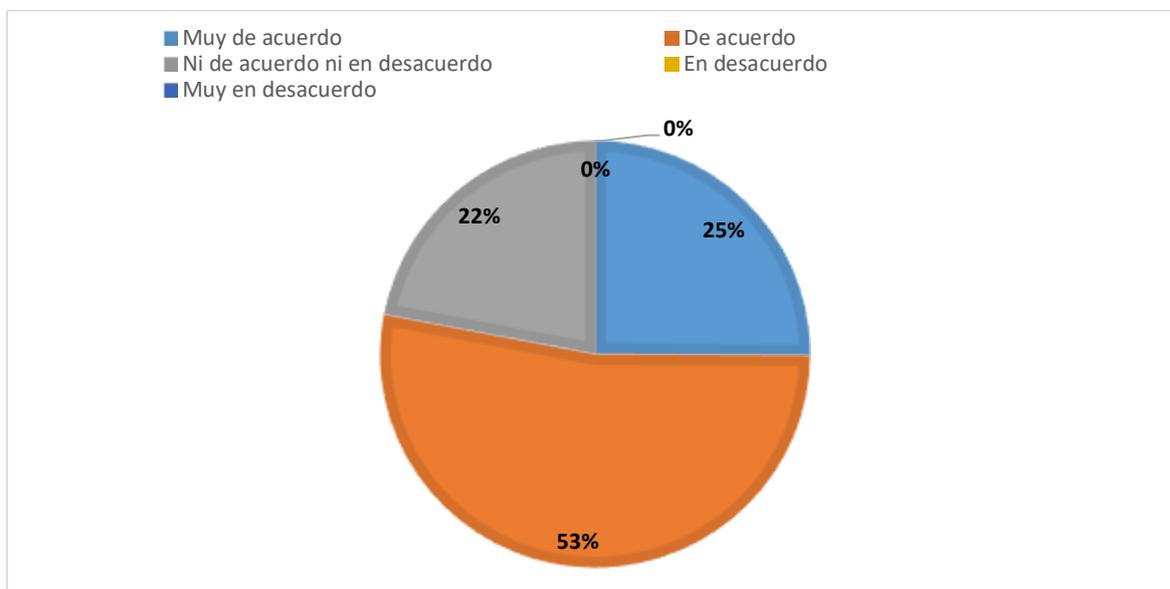
Tabla 15: Difusión de las acciones durante el proceso de contratación docente

La institución se preocupa por comunicar las tareas y actividades durante los procesos de contratación docente.		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	65	25%
De acuerdo.	137	53%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	57	22%
En desacuerdo.	0	0%
Muy en desacuerdo.	0	0%

Total	259	100%
--------------	-----	------

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 15: Difusión de las acciones durante el proceso de contratación docente



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

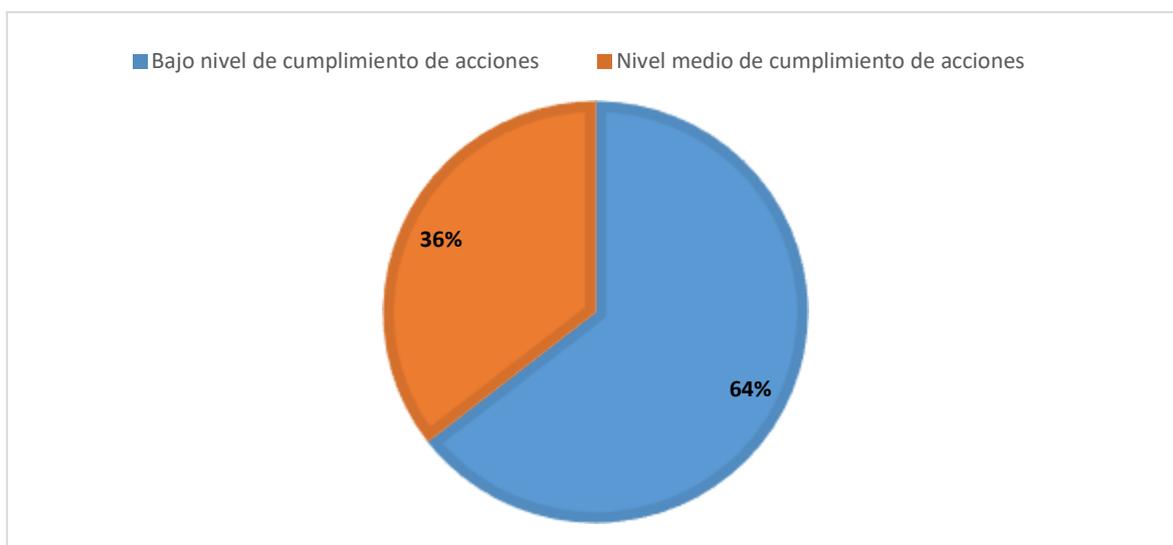
La tabla 15 y el gráfico 15 demuestran que el 53% de trabajadores de la UGEL San Ignacio consideran que la institución si asume el rol de comunicar las actividades pendientes durante los procesos de contratación docente; por lo que manifiestan estar de acuerdo con dicha medida; en tanto que el 22% se muestran indiferentes.

Tabla 16: Nivel de cumplimiento de acciones respecto a la metodología utilizada a nivel institucional

Nivel de cumplimiento de acciones en la UGEL San Ignacio respecto a la dimensión metodología e.		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de cumplimiento de acciones.	167	64%
Nivel medio de cumplimiento de acciones.	92	36%
Total	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 16: Nivel de cumplimiento de acciones respecto a la metodología utilizada a nivel institucional



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

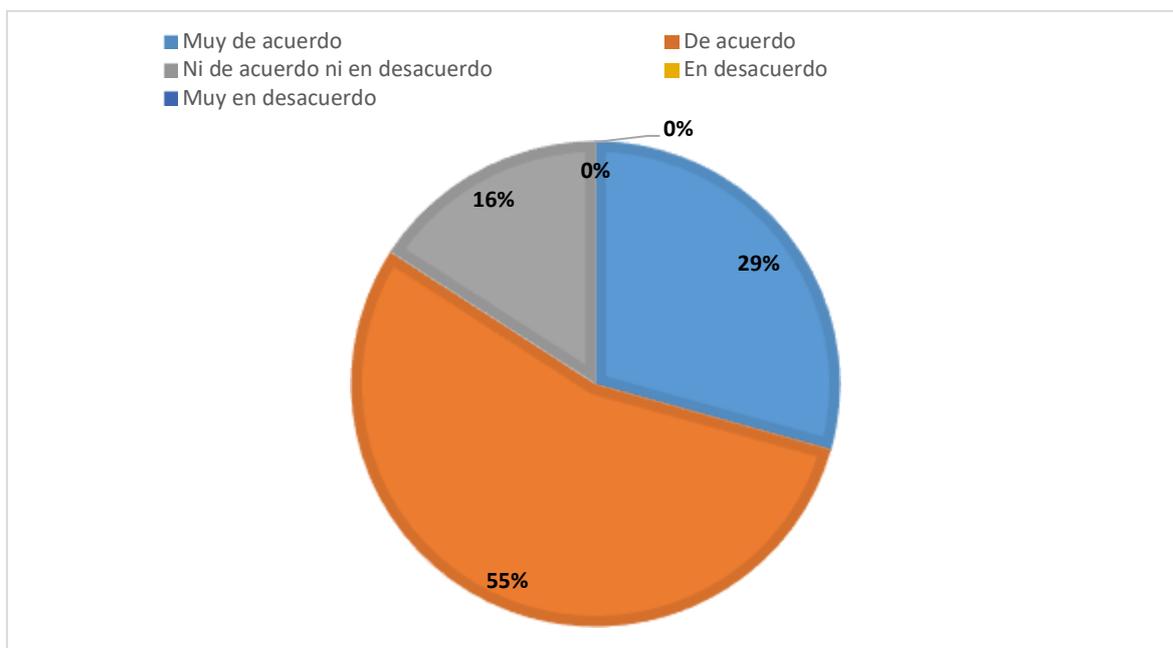
La tabla 16 y gráfico 16 muestran que la auditoría administrativa en la UGEL San Ignacio tiene bajo nivel de aceptación por parte de los trabajadores (64%), respecto al cumplimiento de acciones relacionadas con la dimensión metodología.

Tabla 17: Existencia del Manual de Organización y Funciones

La institución cuenta con un Manual de Organización y Funciones que permiten controlar las funciones del personal.		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	76	29%
De acuerdo.	142	55%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	41	16%
En desacuerdo.	0	0%
Muy en desacuerdo.	0	0%
Total.	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 17: Existencia del Manual de Organización y Funciones



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

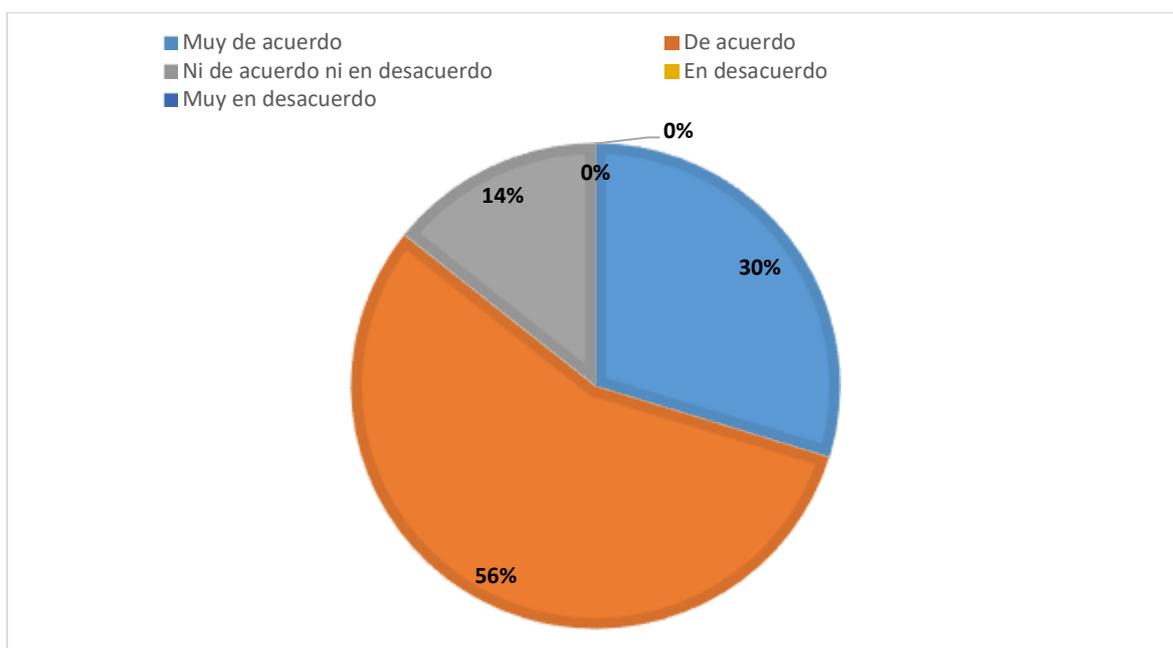
La tabla 17 y el gráfico 17 demuestran que el 55 % de trabajadores de la UGEL San Ignacio consideran que la institución cuenta con un MOF que permiten controlar las funciones del personal; por lo que manifiestan estar de acuerdo con dicha medida; en tanto que el 16 % se muestran indiferentes.

Tabla 18: Existencia de reglamento interno

La institución cuenta con un reglamento interno como herramienta que permite desarrollar una gestión adecuada.		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	77	30%
De acuerdo.	145	56%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	37	14%
En desacuerdo.	0	0%
Muy en desacuerdo.	0	0%
Total.	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 18: Existencia de reglamento interno



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

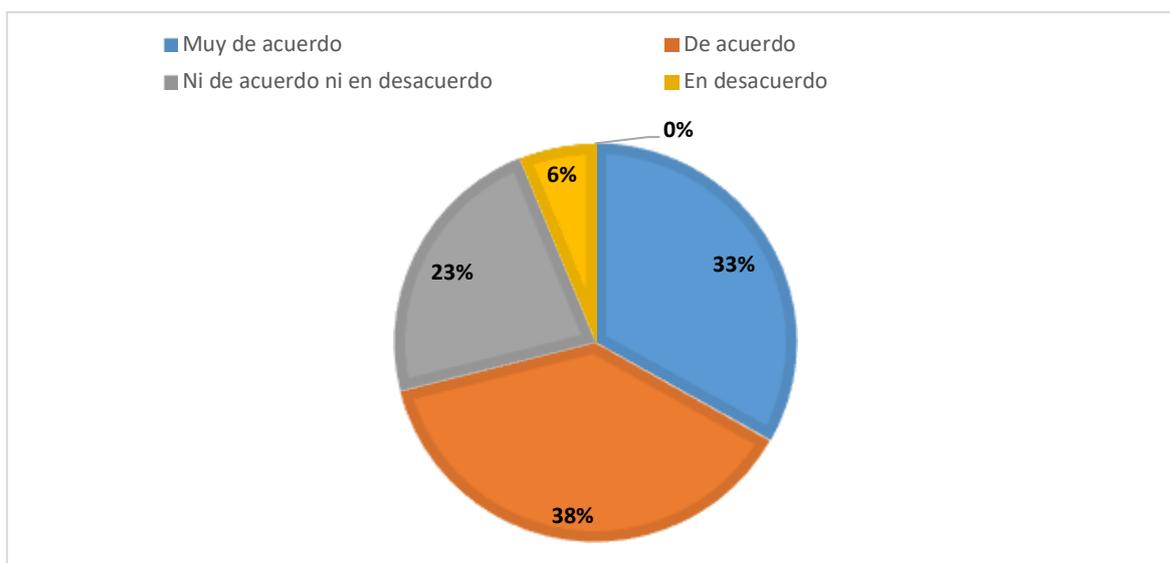
La tabla 18 y gráfico 18 demuestran que el 56% de trabajadores de la UGEL San Ignacio consideran que la institución cuenta con un reglamento interno como herramienta que permite desarrollar una gestión adecuada; por lo que manifiestan estar de acuerdo con dicha medida; en tanto que el 14 % se muestran indiferentes.

Tabla 19: Verificación del desempeño laboral

La institución establece estándares para verificar el desempeño del personal		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	86	33%
De acuerdo.	98	38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	59	23%
En desacuerdo.	16	6%
Muy en desacuerdo.	0	0%
Total.	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 19: Verificación del desempeño laboral



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

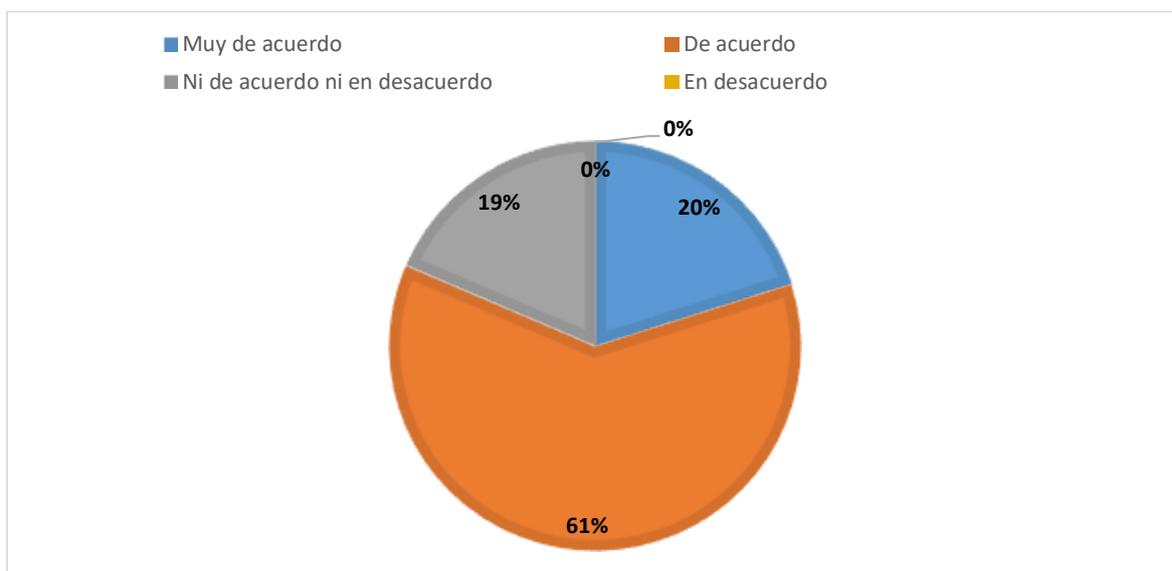
La Tabla 19 y la Figura 19 muestran que el 38% de los empleados de UGEL San Ignacio cree que la organización establece estándares para verificar el desempeño de los empleados; Por tanto, declaran su consentimiento a dicho procedimiento; Mientras que el 6% piensa que ese no es el caso. Entonces difieren..

Tabla 20: Planificación previa para la ejecución del proceso de contratación de profesores

La institución planifica los requerimientos del proceso de contratación docente para evitar errores		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	52	20%
De acuerdo.	159	61%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	48	19%
En desacuerdo.	0	0%
Muy en desacuerdo.	0	0%
Total.	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 20: Planificación previa para el desarrollo del proceso de contratación docente



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

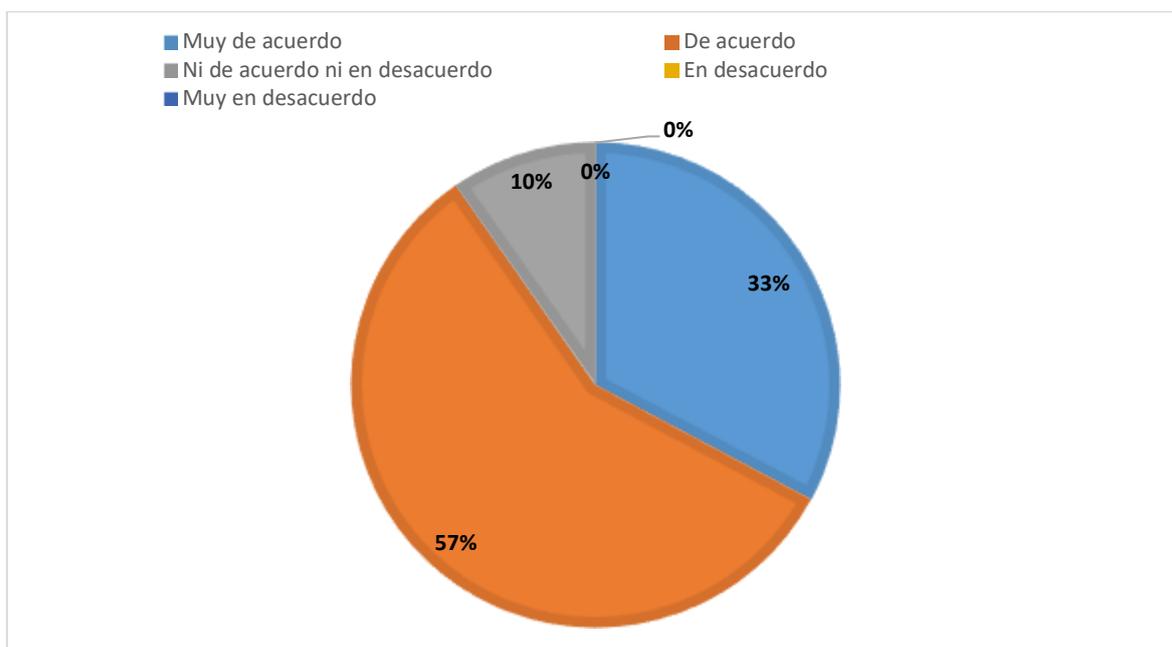
La tabla 20 y gráfico 20 demuestran que el 61% de trabajadores de la UGEL San Ignacio consideran que la institución planifica previamente los requerimientos del proceso de contratación docente con la finalidad de evitar errores; por lo que manifiestan estar de acuerdo con dicha medida; en tanto que el 19% se muestran indiferentes.

Tabla 21: Ejecución de las normas en el proceso de contratación docente

La institución cuenta con políticas y normas que delimitan los procesos de contratación docente		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	85	33%
De acuerdo.	149	58%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	25	10%
En desacuerdo.	0	0%
Muy en desacuerdo.	0	0%
Total.	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 21: Aplicación de las normas en el proceso de contratación docente



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

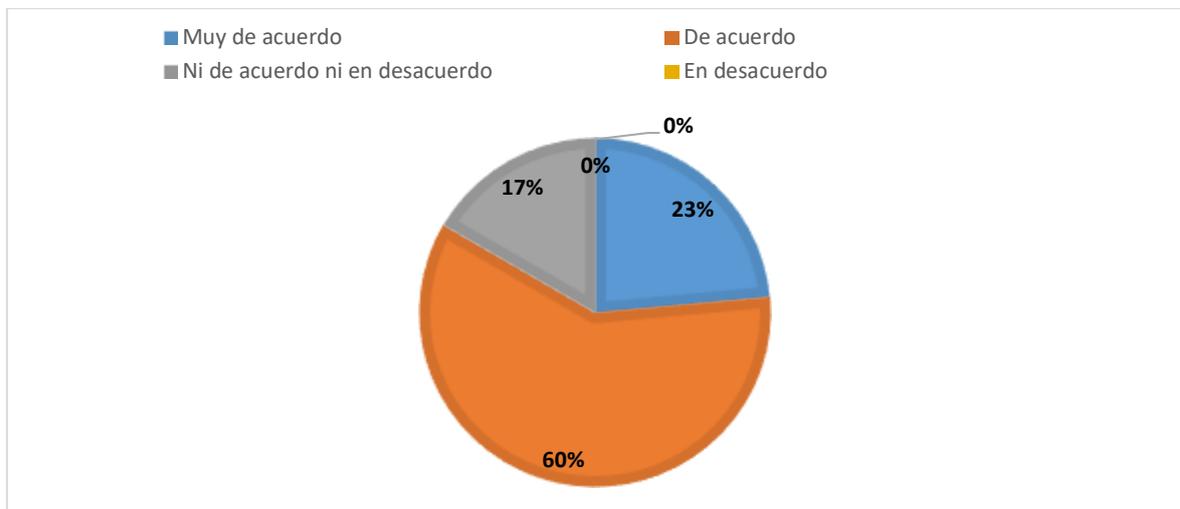
La tabla 21 y gráfico 21 muestran que el 57% de trabajadores de la UGEL San Ignacio consideran que en la institución cuentan y/o aplican las normas vigentes que delimitan el proceso de adjudicación docente; por lo que indican estar de acuerdo con dicha medida; en tanto que el 10% se muestran indiferentes.

Tabla 22: Selección adecuada del personal en el proceso de contratación docente

Las entrevistas para la contratación docente tienen estándares y puntos de control que permiten seleccionar a la persona ideal		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	61	24%
De acuerdo.	155	60%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	43	17%
En desacuerdo.	0	0%
Muy en desacuerdo.	0	0%
Total.	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 22: Selección adecuada del personal en el proceso de contratación docente



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

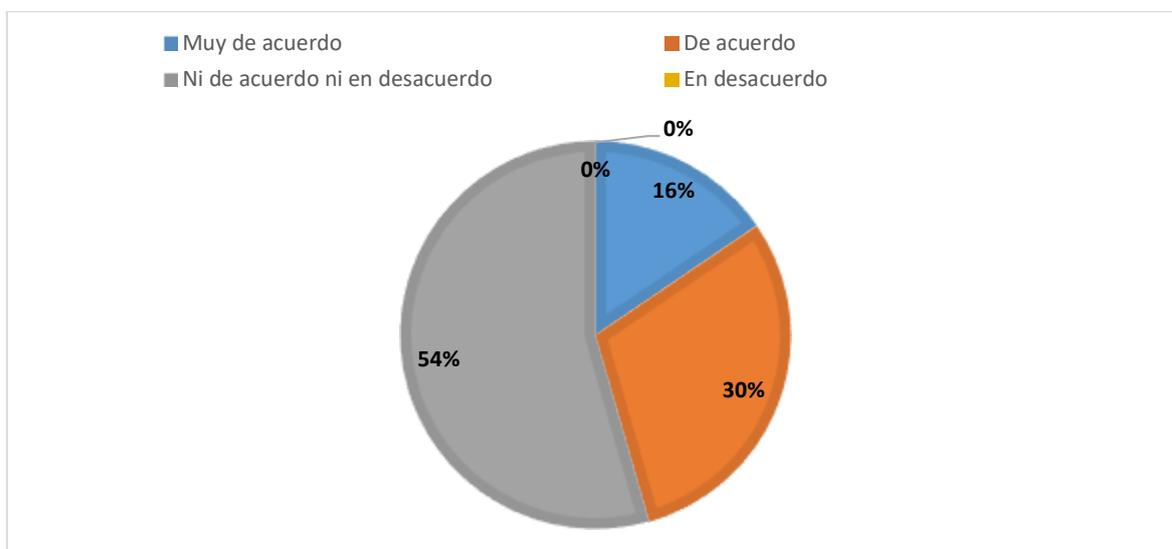
La tabla 22 y gráfico 22 demuestran que el 60 % de trabajadores de la UGEL San Ignacio consideran que en la institución se desarrolla una selección adecuada del personal en el proceso de contratación docente, utilizando entrevistas y mecanismos legales que permitan un proceso transparente y adecuado; por lo que manifiestan estar de acuerdo con dicha medida; en tanto que el 17% se muestran indiferentes ante esta medida.

Tabla 23: Aceptación de las pruebas estandarizadas para la contratación de personal docente

Las pruebas de conocimiento para la contratación docente tienen estándares y puntos de control que permiten contratar al personal ideal		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	40	16%
De acuerdo.	78	30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	141	54%
En desacuerdo.	0	0%
Muy en desacuerdo.	0	0%
Total.	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 23: Aceptación de las pruebas estandarizadas para la contratación de personal docente



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

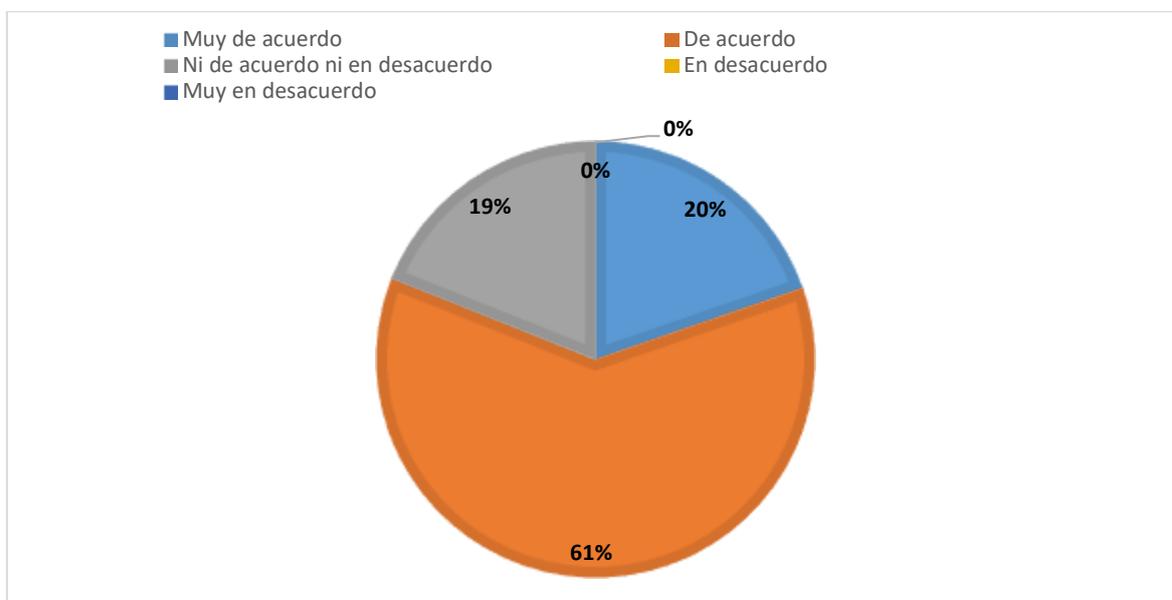
La tabla 23 y gráfico 23 demuestran que el 54 % en los trabajadores de la UGEL San Ignacio no tienen opinión, son indiferentes con respecto a las pruebas estandarizadas de conocimiento para la contratación docente, mostrando cierto descontento; frente a un 16% que consideran estar muy de acuerdo con su proceso de implementación, afirmando que conllevan a seleccionar el personal ideal para tal función.

Tabla 24: Eficiencia de la comunicación durante el proceso de contratación docente

La institución informa permanentemente el desarrollo de las actividades durante el proceso de contratación docente		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	51	20%
De acuerdo	159	61%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	49	19%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 24: Eficiencia de la comunicación durante el proceso de contratación docente



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

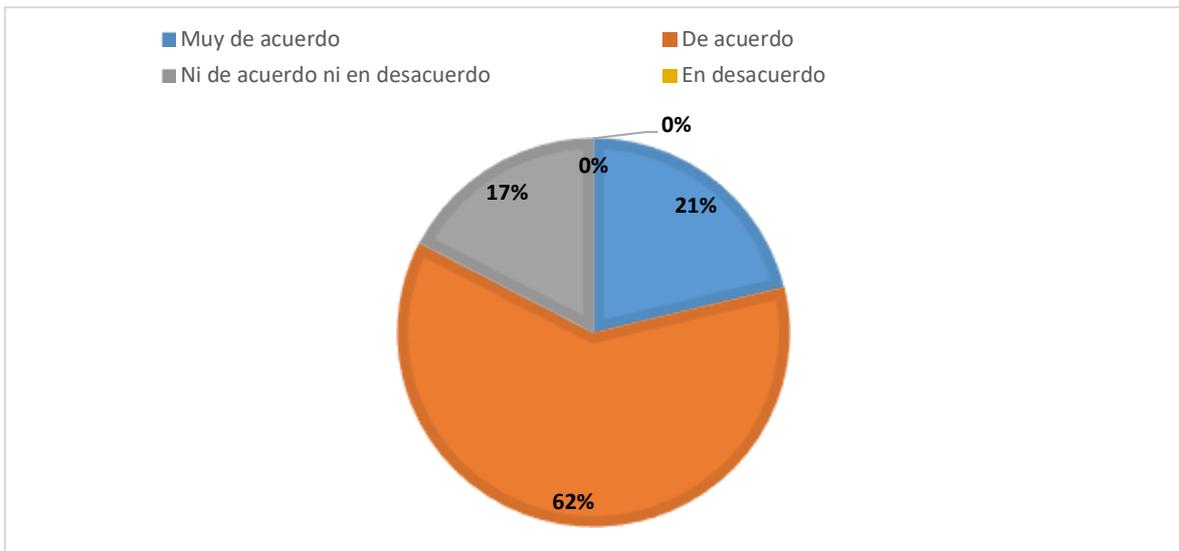
La tabla 24 y gráfico 24 demuestran que el 61% de trabajadores de la UGEL San Ignacio consideran que la institución informa permanentemente el desarrollo de las actividades durante el proceso de contratación docente, mostrando cierto grado de eficiencia, por lo que manifiestan estar de acuerdo con dicha acción; en tanto que un 19% no tiene opinión, es indiferente al respecto.

Tabla 25: Fiscalización de los procesos de contratación docente

Los procesos de contratación son auditados de manera periódica con el fin de evitar errores en la selección de personal		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo.	55	21%
De acuerdo.	159	62%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	45	17%
En desacuerdo.	0	0%
Muy en desacuerdo.	0	0%
Total.	259	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 25: Fiscalización de los procesos de contratación docente



Fuente: Elaboración Propia

Descripción e interpretación

La tabla 25 y gráfico 25 demuestran que el 62 % de trabajadores de la UGEL San Ignacio consideran que los procesos de adjudicación docente son monitoreados de cada cierto tiempo con la finalidad de evitar fallas en la selección del talento humano; por lo que manifiestan estar de acuerdo con dicha acción; en tanto que un 17% no tiene opinión, es indiferente al respecto.

Objetivo 2.

Analizar en el proceso de contratación docente en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca.

Entrevista aplicada a OSCAR GONZALES CRUZ Director de la UGEL San Ignacio.

1. ¿Qué actividades o acciones se han priorizado durante el proceso de contratación docente 2020 en la UGEL San Ignacio?

Se ha pedido a la comisión de contratación enfocarse únicamente en el proceso de adjudicación docente enmarcados en los lineamientos de las normas dispuestas por

el MINEDU la cual nos lleve a lograr el objetivo que es cumplir con la meta establecida.

2. ¿Cuáles son las dificultades encontradas en el proceso de contratación docente en el año lectivo 2020 en la UGEL San Ignacio?

Constantes renunciaciones a las plazas adjudicadas, generando dificultades para poder adjudicar nuevamente.

3. ¿En qué etapa del proceso se ha tenido mayor dificultad?

De la etapa III hacia adelante, debido a la flexibilidad que indica la norma que regula dicho proceso.

4. ¿Qué acciones cuestionables puede reconocer usted que se cometieron por parte de la comisión responsable durante el proceso de contratación docente 2020?

Algún error administrativo por parte de la comisión al momento de revisar la documentación adjunta en el expediente por parte de los participantes, debido a que pueden ser sorprendidos con documentación falsa.

5. ¿Cómo califica usted el proceso de contratación docente durante el año 2020 en la UGEL San Ignacio?

De la mejor manera debido a que se realizó un trabajo en equipo y enmarcados en los lineamientos de las normas vigentes que regulan dicho proceso.

6. ¿Qué acciones específicas puede proponer usted para elevar el nivel de transparencia de los procesos de contratación docente en la UGEL San Ignacio?

Designar o formar el comité de proceso de evaluación y/o contratación docente con personal altamente calificado.

Descripción e interpretación

El director de la UGEL SAN IGNACIO se muestra conforme del trabajo que se viene realizando en coordinación con el comité de evaluación docente 2020, cabe resaltar que recomienda tener mucho más cuidado al momento de revisar los expedientes debido a que presentan en algunas ocasiones expedientes con documentación falsa.

Entrevista aplicada a NESTOR RICARDO GUERRERO GARCIA Director de Personal de UGEL SIL.

1. ¿Qué actividades o acciones se han priorizado durante el proceso de contratación docente 2020 en la UGEL San Ignacio?

Todas las actividades son muy importantes para lograr el desarrollo de los estudiantes dentro de San Ignacio por ende nosotros como entidad priorizamos todos los procesos de igual manera siempre pidiendo a los comités compromiso y transparencia.

2. ¿Cuáles son las dificultades encontradas en el proceso de contratación docente en el año lectivo 2020 en la UGEL San Ignacio?

El cronograma que establece el MINEDU es demasiado corto para poder adjudicar todas las plazas dentro de la provincia.

3. ¿En qué etapa del proceso se ha tenido mayor dificultad?

De la etapa excepcional hacia delante, debido a la complejidad de la norma que regula dicho proceso.

4. ¿Qué acciones cuestionables puede reconocer usted que se cometieron por parte de la comisión responsable durante el proceso de contratación docente 2020?

Errores en la revisión de expedientes, debido a que fuimos sorprendidos con expedientes que contenían documentación falsa.

5. ¿Cómo califica usted el proceso de contratación docente durante el año 2020 en la UGEL San Ignacio?

Se dio un proceso correcto siempre mostrando transparencia en la comisión encargada de dicho proceso.

6. ¿Qué acciones específicas puede proponer usted para elevar el nivel de transparencia de los procesos de contratación docente en la UGEL San Ignacio?

Que el MINEDU realice procesos de evaluación constantes, la cual conlleve a que las plazas se adjudiquen en un orden de mérito durante todas las etapas que se dan en el proceso de contratación docente.

Descripción e interpretación

El Jefe de Personal de la UGEL SAN IGNACIO se muestra de acuerdo con la comisión ya que siempre muestran transparencia en el proceso de contratación docente, de la misma manera propone que el MINEDU establezca una evaluación para que las contrataciones se den en base a un orden de mérito en todas las etapas que dure el proceso.

3.2. Discusión de resultados

El primer objetivo fue Diagnosticar la auditoría administrativa en la UGEL San Ignacio, en la cual se evidenció el resultado en la tabla 25 y figura 25 la cual muestran que el 61,4% de trabajadores de la UGEL San Ignacio Recalcan que el proceso de contratación se comprueba regularmente para evitar errores de Recursos Humanos; por lo que manifiestan estar de acuerdo con dicha acción; en tanto que un 17,4% no tiene opinión, es indiferente al respecto, lo anterior concuerda con los resultados de Norbeck (2004) Muestra que la auditoría es una técnica de gestión que proporciona a la dirección un medio para evaluar la eficacia de los procedimientos operativos y de control interno.. En esencia, para Norbeck, el objetivo del control de gestión no es definir un programa de auditoría para el auditor, sino evaluar los aspectos que componen la auditoría y proporcionar una base para comprender y comprender los aspectos generales del campo. Es brindar a las personas. Cabe señalar que los dos resultados confirman que la auditoría administrativa es una acción muy importante para ayudar a las actividades de gestión transparente de la empresa.

El segundo objetivo fue Analizar en el proceso de contratación docente en la UGEL San Ignacio, la cual se evidenció que los involucrados piden mayor control y cuidado al momento de realizar la revisión de expedientes por parte del comité del proceso de contratación docente, lo anterior concuerda con Franklin (2003) Alguien en el libro Management Auditing-Managing Strategic Changes Explique que la evaluación es parte del proceso de gestión y es un medio de control y cambio. El enfoque estratégico se utiliza durante la fase de control para determinar la eficacia de los procesos de gestión utilizados por la organización, su estado de existencia y la estructura general de la organización. En cualquier caso, es más probable que la auditoría se utilice en la etapa de gestión. Esto ayuda a determinar la efectividad de todos los procesos que tienen lugar en la organización.

3.3. Aporte científico (propuesta)

**AUDITORIA ADMINISTRATIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL
EN EL PROCESO DE CONTRATACION DOCENTE**



Autores:

Tello Quilla, Miguel Ángel ( 0000-0002-4793-528x)

Cesar Valerio Pérez Sandoval ( 0000-0001-5474-6287)

Asesor:

Dr. Vidaurre Garcia, Wilmer Enrique ( 0000-0002-5002-572X)

3.3.1. Presentación

Este plan de evaluación se crea luego de realizar un análisis consistente con la obtención de resultados mediante la herramienta de encuesta a empleados de UGEL SANIGNACIO. Recuerde que puede planificar esta prueba evaluando cualquier falla o brecha gerencial significativa que pueda identificar al contratar a un educador.

El objetivo de esta revisión es también recomendar metodologías para mejorar los procesos de contratación de docentes, permitir una gestión transparente y brindar igualdad de oportunidades para todos.

3.3.2. Resumen

El propósito de esta propuesta de evaluación es proponer una revisión administrativa como forma de gestionar el proceso de adjudicación de docentes que se llevará a cabo en UGEL SANIGNACIO, lo cual Ayuda a identificar las debilidades en este proceso y luego recomienda mejoras alternativas que se pueden lograr a través del control de calidad que garantice un proceso transparente con igualdad de oportunidad para todos los trabajadores por adjudicar. Para lograr dicho objetivo se opta por analizar y realizar la interpretación al marco normativo que regula dicho proceso en conjunto con el comité de contratación docente.

3.3.3. Abstract

The purpose of this evaluation proposal is to propose an administrative review as a way to manage the process of awarding teachers that will be carried out in UGEL SANIGNACIO, which helps to identify the weaknesses in this process and then recommends alternative improvements that can be achieved through quality control that guarantees a transparent process with equal opportunity for all workers to be awarded. To achieve this objective, it is decided to analyze and interpret the regulatory framework that regulates said process in conjunction with the teacher hiring committee.

3.3.4. Planteamiento del Problema

3.3.4.1. Formulación del Problema

¿Cómo actúa el plan de auditoría administrativa como herramienta de gestión en el proceso de contratación de docentes?

3.3.5. Objetivos

3.3.5.1. Objetivo General

Implementar el Plan de Auditoría de Gestión Administrativa como herramienta para gestionar el proceso de contratación de profesores.

3.3.5.2. Objetivo Especifico

Transparentar el proceso de contratación docente en la UGEL SAN IGNACIO.

Proporcionar herramientas para un mejor control y/o evaluación de expedientes dentro del proceso de contratación docente.

3.3.6. Justificación

En el ámbito de la contabilidad, este estudio se justifica metodológicamente al proponer un plan de auditoría administrativa que permita la transparencia en el proceso de contratación educativa en organismos públicos como la UGEL San Ignacio, partiendo de fundamentos teóricos científicamente validados, con la finalidad de implementar medidas adecuadas que conlleven a cometer cada vez menos errores en cada proceso administrativo, cuyos beneficiados en este caso, son los estudiantes como fin último del proceso de contratación docente.

3.3.7. Fundamentos Teóricos

Ribero (2017), en su investigación relacionada a la auditoría y gestión de los fondos públicos desarrollado en la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina; en una investigación exploratoria bibliográfica encontró que todo control de auditoría debe aplicarse de manera oportuna, pertinente y de manera adecuada; además, encontró que los procesos de control público que se implementen en las instituciones son instrumentos trascendentales que conllevan al cumplimiento de las metas previstas. Para ello es fundamental que los organismos de control externo, se comprometan a desarrollar una labor de control eficiente en beneficio de la comunidad; que además, las

acciones que se implementen tienen que ser transparentes bajo la vigilancia de personas idóneas u organizaciones que gocen de credibilidad popular; pero sobre todo, que cada acción desarrollada en el proceso debe ser neutral; de este modo, se puede hablar de un proceso de auditoría creíble, serio, responsable, limpio, fuera de corrupción, imparcial.

Sanin y Barbosa (2017), Un estudio relacionado con el control interno de una organización, desarrollado en Columbia University Externad University, ciudad de Bogotá; En una investigación prospectiva, enmarcada dentro del enfoque cuantitativo, encontró como resultado válido que el futuro de las instituciones será fructuoso y de mayor éxito si se tienen en cuenta “herramientas adecuadas y expertos idóneos” en el proceso de auditoría. Otro resultado válido que encontró es que, todo proceso de auditoría tiene que realizarse desde el punto de vista prospectivo, con proyección a futuro; es importante desarrollar de manera eficiente cada proceso con la finalidad de comprender y conocer la proyección prospectiva para evitar errores a futuro que puedan perjudicar o dañar la imagen institucional.

3.3.8. Bases Teóricas

AUDITORIA ADMINISTRATIVA

Según TÉLLE TREJO (2004), La auditoría administrativa se define como: "El estudio completo y constructivo de la estructura organizativa de una empresa, sus organizaciones o el sector público, u otras entidades y sus métodos de control, operación y uso de los recursos humanos y materiales.". (Pág. 46)

Por otra parte, BENJAMÍN FRANKLIN (2007), Una revisión por la dirección es un examen analítico de una organización en su totalidad o en parte que determina su desempeño e identifica oportunidades de mejora para innovar y lograr una ventaja competitiva sostenible". (Pág. 11). El investigador sostiene que la Auditoría Administrativa es un examen para identificar debilidades y fortalezas en el sector administrativo con el fin de mejorar las oportunidades institucionales.

OBJETIVOS

Para evaluar el desempeño, debe establecer metas claras en el proceso. Esto se debe a que es importante tener una lista de verificación para mantener todos los componentes correctos. Por tanto, Iscala (2017), propone los siguientes objetivos:

Control: este proceso le permite sintonizar y fusionar todas las energías en el proceso y luego visualizar cómo responde al patrón o patrón diseñado para él.

Productividad: este proceso puede inspirar todas las expectativas y optimizar los recursos para operaciones positivas en las fábricas de su organización.

Organización: elegir a las personas adecuadas para evaluar las capacidades del mismo proceso.

Servicio: a partir de muchas aplicaciones, información sobre cómo los clientes gestionan los procesos interna y externamente.

Calidad: cuando se afectan todos los procesos de una organización, es importante que los estándares de calidad sean consistentes. Para optimizar recursos.

Cambio: todos los procesos deben ser transparentes en tiempo de ejecución. Esto puede hacer que el proceso sea confiable.

Aprendizaje: las organizaciones necesitan formación y actualizaciones constantes. Esto le permite actualizar su organización con problemas administrativos.

Toma de decisiones: este es uno de los componentes que requiere precisión y certeza en la presentación. Esto se debe a que las acciones incorrectas toman decisiones incorrectas.

Considerando lo descrito, Iscala (2017) considera algunos objetivos catalogados como indicadores para la correcta ejecución de las tareas previstas orientadas al logro de metas; entre los de mayor trascendencia tenemos:

De control. “El propósito es aplicar auditorías y orientar los esfuerzos para evaluar el comportamiento de una organización frente a los estándares establecidos” (pg. 67)

De Productividad. "Infundir acciones de auditoría para optimizar la utilización de recursos de acuerdo con la dinámica de gobierno establecida por su organización". (pg. 67)

Organización. “Descubren que la evaluación ayuda a definir la estructura, los roles, las funciones y los procesos a través de la gestión de la delegación y el trabajo en equipo eficaz.”. (pg. 67)

De Servicio. “Muestran cómo las auditorías pueden verificar que una organización está inmersa en un proceso de alineación de cantidad y calidad con la satisfacción y expectativas del cliente.”. (pg. 67)

Esperan que las auditorías tiendan a elevar el nivel del comportamiento organizacional en todas sus áreas y áreas y, por lo tanto, producir productos y servicios competitivos". alta imagen”. (pg.67)

De cambio. “Convierten las auditorías en una forma de hacer que una organización sea más permeable y receptiva”. (pg. 67)

De aprendizaje. “Permiten que las evaluaciones se conviertan en un mecanismo de aprendizaje institucional, permitiendo a las organizaciones tomar sus experiencias y utilizarlas para convertirlas en oportunidades de mejora.”. (pg. 67)

De toma de decisiones. "Convierten las implementaciones y los resultados de la evaluación en herramientas poderosas para respaldar los procesos de gestión de una organización.”. (pg. 67)

De Interacción. “Estos permiten una gestión inteligente de la auditoría basada en la estrategia de la organización para conectarse con competidores reales y potenciales, así como con proveedores y clientes”. (pg. 67)

De enlace. "Facilitan que la evaluación sea el vínculo entre la organización y el panorama globalizado”. (pg. 67)

En cuanto al objetivo de la auditoría administrativa, hay otros autores como Franklin, coincidiendo con Iscala; identificadas como metas que representan mejor las metas de control, productividad, servicio, calidad, cambio, aprendizaje, interacción y comunicación. (Franklin, 2007).

3.3.9. Características de la propuesta

La unidad departamental de auditoría administrativa al proceso de contratación debería reunir las características:

- Que tenga suficiente autoridad.
- Nivel de jerarquía suficiente para poder intervenir en todos los entornos del organismo auditado.
- Que la función de unidad está ligada a la gestión, control y coordinación.

3.3.10. Estrategias a Implementar

La unidad de auditoría como propuesta se tendrá para aplicar las siguientes estrategias:

- Flexibilidad en los tiempos de presentación de expedientes por parte de los participantes ante de comisión de contratación.
- Capacitación al comité de contratación docente en base al marco normativo vigente que regula dicho proceso.
- Análisis e interpretación de las normas vigentes.
- Mejorar el control de la veracidad en la documentación que forman parte de los expedientes presentados para el proceso.

3.3.11. Plan de Trabajo

Plan De Auditoria	Ref. Ap. T	Hecho por / fecha	Ref.	H/H
<p>1. Comisión de contratación docente</p> <p>Analizar el marco normativo vigente que regula el proceso de contratación docente.</p> <p>Verificar expedientes que formaron parte del proceso.</p> <p>Verificar resultados en los cuadros de méritos.</p> <p>2. Mesa de Partes</p> <p>Verificar el registro de ingreso de expedientes que forman parte de dicho proceso.</p>				

3.3.12. Recursos

- Computadora equipada.
- Expedientes de los involucrados en el proceso.
- Artículos de oficina.

3.3.13. Presupuesto

Materiales

CANTIDAD	PRODUCTO	MARCA	Costo S/.
1	COMPUTADORA Ci5 (MAUS, TECLADO, MONITOR, CPU)	HP	S/1,700.00
1	IMPRESORA TINTA CONTINUA	HP	S/800.00
1	MILLAR PAPEL BOND	REPORT	S/15.00
2	LAPICEROS	PILOT	S/3.00
2	ARCHIVADORES	REPORT	S/15.00
1	CORRECTOR	FABER CASTELL	S/3.00
1	RESALTADOR	FABER CASTELL	S/3.00
1	PERFORADOR	FABER CASTELL	S/15.00
1	ENGRAMPADOR	FABER CASTELL	S/25.00
TOTAL			S/2,579.00

Recursos Humanos

Detalle	Cantidad	Valor	Total s/
Asesoramiento externo	1	600	600
Encuestador(a)	2	200	400
Sub total			1 000

Servicios

Detalle	Cantidad	Valor	Total s/
Internet (mensual)	4	75	150
Luz (mensual)	4	75	150
Sub total			300

Resumen

Detalle	Total s/
Recursos humanos	1 000
Materiales	2 579
Servicios	300
Total general s/	3 879.00

3.3.14. Estructura Organizacional



3.3.15. Costos y Beneficios

La UGEL SAN IGNACIO, se verá beneficiada, debido a que no realizará la contratación de auditores especializados para realizar esta propuesta de auditoría administrativa. Cabe resaltar que recibirá el apoyo administrativo de manera gratuita.

Si la auditoría fuese realizado por una empresa externa de auditores, los costos serían sumamente elevados, dependiendo del estudio que requiera el proyecto y de sus alcances.

Nuestro beneficio será sumamente importante ya que nos ayudara a sumar conocimientos en lo laboral y personal. La cual nos conlleve a la culminación de la carrera profesional.

REQUERIMIENTOS PARA PLAN DE AUDITORIA

CANTIDAD	PRODUCTO	COSTO
1	COMPUTADORA CÍ5 (MAUS, TECLADO, MONITOR, CPU)	El costo no será muy relevante ya que se podría

		utilizar una máquina de menos costo.
1	IMPRESORA TINTA CONTINUA	No generara costo debido a que la Entidad cuenta con impresoras.
1	MILLAR PAPEL BOND	No generara un costo relevante ya que la Entidad cuenta con el producto.
2	LAPICEROS	No generara un costo relevante ya que la Entidad cuenta con el producto.
2	ARCHIVADORES	No generara un costo relevante ya que la Entidad cuenta con el producto.
1	CORRECTOR	No generara un costo relevante ya que la Entidad cuenta con el producto.
1	RESALTADOR	No generara un costo relevante ya que la Entidad cuenta con el producto.
1	PERFORADOR	No generara un costo relevante ya que la Entidad cuenta con el producto.
1	ENGRAMPADOR	No generara un costo relevante ya que la Entidad cuenta con el producto.

Que visto la tabla de resultados obtenidos en la tabla antes vista, Se concluyó que el costo de implementación propuesto del plan de auditoria no generara costos elevados ya que la Entidad cuenta con el material a disposición de los trabajadores. El beneficio obtenido será una gestión de calidad y transparente con igualdad de oportunidades para todos.

3.3.16. Medidas de Control

El seguimiento de control es una función de gestión que mide y regula el desempeño de las personas y las organizaciones para garantizar que los eventos estén en línea con el plan; Incluye la medición del desempeño en comparación con las metas y planes, mostrando dónde se encuentran las desviaciones de los estándares y ayudando a corregirlas. Harold Koontz(1976)

Como medida de control se medirá el desempeño del personal que forma parte del comité de contratación docente, quienes deberían ser conocedores del marco normativo vigente que regula dicho proceso.

3.3.17. Sistema de Evaluación

como un sistema de clasificación se tomó el método descriptivo el cual Incluye la descripción y procedimientos, en sentido procedimental, que el empleado desarrolla dentro de la unidad departamental, proceso o función que está siendo auditada; , cuando corresponda, se refiere a los sistemas operativos y de gobierno relevantes y a los documentos y registros contables, dicha descripción se hará de manera que siga los procedimientos operativos normales de todas las unidades. Nunca debe realizarse de forma aislada o presencial, sino que debe tener en cuenta la actividad en el distrito, unidad administrativa o lugar de origen anterior y su efecto en el distrito o unidad siguiente donde termina. definición adoptada de Instituto Mexicano de contadores públicos, comisión de normas y procedimientos de auditoria (2010)

Cabe precisar que durante la aplicación de la auditoria al proceso de contratación docente se tomara como evidencia y se evaluara los expedientes que formen parte del proceso, de la misma manera se realizara la evaluación a los miembros integrantes de la comisión de contratación docente.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Se concluye por análisis estadístico que la mayoría de los colaboradores de UGEL SAN IGNACIO señalan que el comité de reclutamiento docente realiza su labor de acuerdo con la normativa vigente que rige dicho proceso, Demostrar siempre calidad, transparencia e igualdad de oportunidades para todos.

El análisis de los procesos de contratación docente presentan las siguientes características, proceso de adjudicación, la comisión de contratación realiza la adjudicación siempre respetando el cuadro de méritos establecidos tras la evaluación que realiza el MINEDU, El

comité llevó a cabo sus operaciones con transparencia y objetividad, y concluyó, según el análisis de los datos obtenidos de las entrevistas, que el comité había hecho un trabajo digno de imitar, y demostró transparencia en todo momento y objetividad en cada adjudicación que realiza.

La propuesta de auditoría administrativa al proceso de contratación docente, tiene que contemplar como dimensiones, transparencia, calidad, retroalimentación y control de proceso de adjudicación.

RECOMENDACIONES

Implementar el plan de auditoría administrativa al proceso de contratación docente por primera vez en UGEL SAN IGNACIO.

La UGEL debería de establecer estándares de control la cual les permita realizar una revisión más adecuada de cada expediente presentado a la comisión de contratación.

De la misma manera se recomienda a la comisión de contratación docente realizar reuniones periódicas con algún representante de las instancias superiores con la finalidad de unificar ideas en base al proceso a realizar cuando se realice la evaluación del expediente para la contratación docente.

REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos Éticos en la Investigación Científica. *Ciencia y Enfermería* , 15 - 18.
- Alejo, L. F. (2018). *La auditoría administrativa como una herramienta para la mejora de la gestión en las agencias de aduana, caso: AZSANET S.A. agencia de aduanas, periodo 2016. Tesis de investigación para obtener el Título de Contador Público. Universidad San Agustín. Arequipa - Perú: SE.*
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5896/COchallf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Becerra, J. C., Franco, A. C., Duque, J. C., Gamboa, N. V., y Sánchez, O. H. (2018). *Informe final de auditoría de regularidad. Secretaría de Educación del Distrito. Código de Auditoría N° 22. Dirección Sector de Educación . Bogotá: SE.*
http://www.contraloriabogota.gov.co/sites/default/files/Contenido/Informes/Auditoria/Direcci%C3%B3n%20Sector%20Educa%C3%B3n/PAD_2018/JL-DC/Regularidad/R_SED_CODIGO22.pdf
- Behar, D. S. (2008). *Metodología de la investigación*. Ediciones Shalom.
- CG-GR-LORETO, C. G. (2018). *Informe de auditoría N° 378 - 2018 CG/GRLO-AC. Auditoría de cumplimiento a la Dirección Regional de Educación de Loreto. Maynas: SE.*
http://lfweb.contraloria.gob.pe/BuscadorInformes/0/edoc/4773263/Informe_Control_378-2018-CG-GRLO-AC.pdf
- Córdova, F. G. (2002). *Recomendaciones metodológicas para la elaboración del cuestionario. Universidad de Sonora . Yucatán México: LIMUSA SA de CV.*
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Novena edición. México: McGrawGil Educación.*
- Flores, J. J. (2017). *El control interno en la gestión administrativa de las instituciones educativas privadas de Educación Básica Regular en el distrito de Lince, 2016. Trabajo de investigación para optar el Título de Contador Público. Universidad San Martín de Porres. Lima - Perú: SE.*
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/3174/huapaya_fjj.pdf;jsessionid=1B0E7B954899D4B7B7D9A91A8A918D14?sequence=3
- Franklin, E. B. (2007). *Auditoría administrativa. Gestión estratégica del cambio. Segunda edición. México : Pearson - Educación .*
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/1a85f884ea1f890592bdd5f941f5b715.pdf>

- GORE-ICA-DREI-UGEL-CHINCHA, G. R. (2017). *Memorandum N° 1191 - 2017 - GORE-ICA-DREI-UGEL-CHINCHA - Informe de auditoría*. Chincha: SE. <http://www.ugelchincha.gob.pe/wp-content/uploads/2017/12/INFORME-DE-AUDITORIA-N006-2015-02-0703.pdf>
- Guerra, A. A. (2017). *La influencia de la auditoría interna en la gestión de la contratación pública de la Municipalidad Distrital de Los Baños del Inca: 2012-2014. Estudio de investigación para optar el Grado de Maestro en Ciencias, mención Auditoría*. UNC - Cajamarca. Cajamarca - Perú: SE. <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1078/La%20influencia%20de%20la%20auditor%C3%ADa%20interna%20en%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20contrataci%C3%B3n%20p%C3%ABlica%20de%20la%20Municipalidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R.S., Fernández, C. C., y Baptista, P. L. (2014). *Metodología de la Investigación*. VI Edición. México: McGrawHill.
- Iscala, B. H. (2017). *Auditoría Administrativa*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Marcelo, Y. N. (2018). *Gestión Educativa y selección de personal docente en I.E. San Juan De Lurigancho. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación*. Universidad Cesar Vallejo. Lima: SE.
- Mejía, E. D., Naranjo, D. A., y Santamaría, J. T. (2018). *Introducción a la metodología de investigación científica. Primera edición electrónica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Sangolquí - Ecuador.
- Mejía, E. M. (2005). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima: SE.
- Meléndez, R. A., y Ocaña, J. B. (2016). *Auditoría administrativa como instrumento de control para la evaluación de los procesos de selección de personal del Centro de Gestión Tributario – Chiclayo 2016. Trabajo de investigación para optar Título de Contador Público*. Universidad Señor De Sipan. Pimentel _ Chiclayo - Perú: SE. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3065/Tesis%20Contabilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Noreña, A. L., Moreno, N. A., Rojas, J. G., & Malpica, D. R. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. . *Chía - Colombia*. Año 12; Vol. 12 Núm. 3, 263 - 274 .
- Paitán, H. Ñ., Mejía, E. M., Ramírez, E. N., y Páucar, A. V. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Cuarta edición. Bogotá - Colombia : Ediciones de la U.

- Poder Legislativo (26 de 09 de 2008). Manual de Auditoría Gubernamental. *El Peruano*.
[file:///C:/Users/Gumercindo/Downloads/Manual%20de%20Auditor%C3%ADa%20Gubernamental%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Gumercindo/Downloads/Manual%20de%20Auditor%C3%ADa%20Gubernamental%20(1).pdf)
- Ribero, M. A. (2017). *Auditoría y gestión de los fondos públicos. Lineamientos para una política de participación social. Trabajo final para obtener la especialización en contabilidad superior y auditoría, Universidad Nacional de Córdoba . Córdoba - Argentina:* SE.
<https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/11056/Ribero%2C%20Micaela.%20Auditoria%20y%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20fondos%20p%C3%BAblicos...pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, Y. K., y Terres, V. H. (2018). *Auditoría de Cumplimiento a la Administración de Recursos Humanos y su Incidencia en la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga – Ayacucho. Trabajo de investigación para optar el Título de Contador Público. Universidad Peruana Los Andes. Huancayo - Perú:* SE.
http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/683/T037_43178473_T.pdf?squence=1&isAllowed=y
- Rubio, Y. G. (2018). *Control interno y gestión administrativa de la empresa Díaz Gonzales Heisten “Leval Distribuidora” del distrito de Jaén, 2018. Trabajo de investigación para obtener el Grado Académico de Contador Público. Universidad Señor de Spán. Pimentel - Chiclayo - Perú:* SE.
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4826/G%C3%B3nzales%20Rubio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, I. A., y Castillo, K. I. (2016). *Auditoría administrativa de la compañía SCG Ecuador de la ciudad de Guayaquil, período 2015. Tesis para obtener el Grado de Contador Público. Universidad de Guayaquil. Guayaquil - Ecuador:* SE.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/14228/1/Tesis%20Final%20-%20Auditoria%20administrativa%20%20%28Saenz%20Marin%29%2025.11.2016%20%283%29.pdf>
- Sanin, M. S., y Barbosa, J. L. (2017). *El sistema de control interno en el estado colombiano como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública al 2030. Tesis de Grado. Universidad Externado de Colombia. Bogotá - Colombia:* SE.
<https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/661/1/ASA-Spa-2017-El%20sistema%20de%20control%20interno%20en%20el%20estado%20colombiano%20como%20instancia%20integradora%20Trabajo%20de%20grado.pdf>
- Soledispa, M. E. (2018). Auditoría de Gestión Administrativa aplicada a la Unidad Educativa Fiscal “Alejo Lascano” en la Ciudad de Jipijapa. *Revista Científica Domingo de Ciencias. Vol. 4; Num. 4, Pg. 36 - 56 .*

<file:///C:/Users/Gumercindo/Downloads/Dialnet-AuditoriaDeGestionAdministrativaAplicadaALaUnidadE-6657244.pdf>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. 2da. Edición.* Lima - Perú: San Marcos.

Zapata, P. N. (2017). *Aplicación de auditoria administrativa para la optimización de los procesos a "SEMIL S.A."*. Trabajo de investigación para obtener el título de Contador Público Autorizado. Universidad de Guayaquil. Guayaquil - Ecuador : SE. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/22995/1/aplicacion%20de%20auditoria%20administrativa%20para%20la%20optimizacioin%20de%20los%20procesos%20a%20SEMIL%20SA.pdf>

ANEXOS

Anexo 01 RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL PROYECTO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0720-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 22 de junio de 2020

VISTO:

El Oficio N°0340-2020/FACEM-DC-USS de fecha 17/06/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Contabilidad y el proveydo de la Decana de FACEM, de fecha 18/06/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 34° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que el asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, el Asesor, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la Escuela Profesional de Contabilidad, modalidad presencial PAST semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE

Dora Carmen Elena Rodríguez Prado
Decana

Mg. Carla Angélica Rojas Rojas
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

13	HUAMANCHUMO BERNAL TREISSY DEL MILAGROS	CONTROL DE INVENTARIO PARA MEJORAR LA RENTABILIDAD EN LA FERRETERÍA HUAMANCHUMO EN EL DISTRITO DE SANTA ROSA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	JIMENEZ FLORES KEYLA AIDE RAMIREZ ALTAMIRANO DANI YAQUELI	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR RENTABILIDAD POST PANDEMIA EN LOS PRODUCTORES DE LECHE DEL DISTRITO DE CUTERVO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	MANAYAY SANCHEZ MARIA ADELAIDA MONTENEGRO SILVA EDITH MARICEL	CONTROL INTERNO Y ALMACÉN EN LA COOPERATIVA AGRARIA COPICAFE EN LA PROVINCIA JAEN, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	MONTERREY GONZALES DAVID JHONATHAN	SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA MEJORAR LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA BURGUER MONTERREY E.I.R.L DE LA CIUDAD DE CHICLAYO-2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	NUÑEZ HERRERA ANGEL	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO PARA EVITAR CONTINGENCIAS FINANCIERAS EN LA EMPRESA NEGOCIOS "SANCHEZ" BAGUA GRANDE-AMAZONAS - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	OLIVA VASQUEZ JAZMIN DAYANA	SISTEMA DE COSTOS POR PROCESO Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA QUÍMICA ORGÁNICA PERU S.A.C. LAMBAYEQUE-2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	PEREZ SANDOVAL CESAR VALERIO TELLO QUILLA MIGUEL ANGEL	AUDITORIA ADMINISTRATIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DOCENTE EN LA UGEL SAN IGNACIO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	PEREZ TARRILLO DELIA	RECAUDACIÓN DE IMPUESTOS MUNICIPALES Y EL CUMPLIMIENTO CON LOS SERVICIOS BÁSICOS EN LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO AÑO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	PISCOYA TOCTO MARIA OFELIA SAAVEDRA SERNAQUE KEVIN DIXSON	EL SISTEMA TRIBUTARIO POR COVID-19 Y ESTRATEGIAS DE RECAUDACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	PUJELLES GASTELO MARITZA ELIZABETH RISCO FERNANDEZ KARINA MILAGROS	PROCESOS OPERATIVOS DE CRÉDITOS Y COBRANZAS PARA RESTABLECER LA LIQUIDEZ, EN LA EMPRESA CHANCADORA PIEDRA AZUL S.A.C. - FERREÑAFE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	RODRIGUEZ CAMPOS LUZ SANTAMARIA OCAMPO JAIME	CONTROL INTERNO PARA MEJORAR LAS CAPACIDADES PRODUCTIVAS DE LOS USUARIOS DEL NEC CAJARUJO 2, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	SALVADOR SERQUEN ANGELICA MARIA SALVADOR SERQUEN HECTOR ALDRIN	PROGRAMA DE FINANCIAMIENTO OPERATIVO PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA DE LA MYPES DEL SECTOR CALZADO EN EL DISTRITO DE CHICLAYO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 02 RESOLUCION DE APROBACION DE INFORME DE INVESTIGACION



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1123-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 28 de octubre de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0558-2020/FACEM-DC-USS de fecha 26/10/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad y el provelido del Decano de FACEM, de fecha 27/10/2020, sobre aprobación de Informes de Investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Informes de Investigación, de los estudiantes del X ciclo de la asignatura de Investigación II, sesión "A", de la modalidad presencial PAST, semestre 2020- II, de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad, a cargo del docente Dr. VIDAURRE GARCIA WILMER ENRIQUE, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(a)
Facultad de Ciencias Empresariales

Dr. Vidaurre Garcia Wilmer Enrique
SE CUMPLA ACADÉMICA

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

N.º	AUTOR (ES)	TÍTULOS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	FLORES AQUINO WALBERTO	CONTROL INTERNO Y MOROSIDAD EN LOS CLIENTES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	CABANILLAS DAVILA LUIS ALBERTO	DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CONTROL DE INVENTARIO DE ALMACÉN DE LA UGEL CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	BARRIOS DIAZ ALICIA ELIZABETH		
4	MENDOZA LOZANO FLOR EXILDA	SISTEMA DE COSTOS PARA INCREMENTAR LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA SUIING AGRO S.A.C, CHEPÉN 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	PUELLES GASTELO MARITZA ELIZABETH	PROCESOS OPERATIVOS DE CRÉDITOS Y COBRANZAS PARA RESTABLECER LA LIQUIDEZ EN LA EMPRESA PLANTA CHANCADORA PIEDRA AZUL SRL, FERREÑAFE 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	RISCO FERNANDEZ KARINA MILAGROS		
7	RODRÍGUEZ CAMPOS LUZ	CONTROL INTERNO PARA MEJORAR LAS CAPACIDADES PRODUCTIVAS DE LOS USUARIOS DEL NÚCLEO EJECUTOR CENTRAL CAJARURO 2, AMAZONAS 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	SANTAMARIA OCAMPO JAIME		
9	BRUNO SANDOVAL ANDERSON MARIO	SISTEMA DE CONTROL PARA EL REGISTRO DE INGRESOS Y GASTOS EN LA EMPRESA SH COMPUTER, MOYOBAMBA 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	TELLO QUILLA MIGUEL ANGEL	AUDITORIA ADMINISTRATIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL EN EL PROCESO DE CONTRATACION DOCENTE EN LA UGEL, SAN IGNACIO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	PÉREZ SANDOVAL CESAR VALERIO		

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

ANEXO 03 CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Variable. Auditoría Administrativa

Instrucciones para el llenado del cuestionario:

Estimado colaborador:

Lea atentamente cada pregunta, valore y elija la respuesta que mejor la describa de entre las cinco posibles alternativas, las que van del 1 al 5. Considerando que:

- 1 = Muy de acuerdo
- 2 = De acuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = En desacuerdo
- 5 = Muy en desacuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS						
1	La institución cuenta con objetivos, metas, misión, visión y organigrama institucional.					
2	La institución brinda capacitaciones permanentes que garantizan el cumplimiento de los objetivos.					
3	La institución evalúa permanentemente el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo institucional.					
4	La institución promueve la participación de los trabajadores en la planificación e implementación de las acciones del Plan Anual de Trabajo.					
5	La institución desarrolla acciones de autoevaluación permanente para mejorar el servicio que se brinda.					
6	La institución desarrolla la evaluación de desempeño y productividad en cada área de atención.					
7	La institución desarrolla acciones permanentes de seguimiento y monitoreo durante los procesos de contratación docente.					
8	La institución cumple con las metas y objetivos previstos en los procesos de contratación docente.					
9	El proceso de contratación docente permite la selección de personas ideales para la institución.					

10	En la institución, cuando se necesita cubrir un puesto de trabajo, se recurre al cuadro de méritos como continuación del proceso de contratación docente.					
11	La institución aplica herramientas y acciones adecuadas que permiten tomar medidas correctivas ante las dificultades e irregularidades presentadas en el proceso de contratación docente.					
12	La institución desarrolla los procesos de contratación docente con objetividad, transparencia y eficiencia.					
13	La institución se preocupa por comunicar las tareas y actividades durante los procesos de contratación docente.					
METODOLOGÍA						
14	La institución cuenta con un Manual de Organización y funciones que permiten controlar las funciones del personal.					
15	La institución cuenta con un reglamento interno como herramienta que permite desarrollar una gestión adecuada.					
16	La institución establece estándares para verificar el desempeño del personal.					
17	La institución planifica los requerimientos del proceso de contratación docente para evitar errores.					
18	La institución cuenta con políticas y normas que delimitan los procesos de contratación docente.					
19	Las entrevistas para la contratación docente tienen estándares y puntos de control que permiten contratar a la persona ideal.					
20	Las pruebas de conocimiento para la contratación docente tienen estándares y puntos de control que permiten contratar al personal ideal.					
21	La institución informa permanentemente el desarrollo de las actividades durante el proceso de contratación docente.					
22	Los procesos de contratación son auditados de manera periódica con el fin de evitar errores en la selección de personal.					

ANEXO 04 ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Variable. Proceso de contratación docente

Objetivo: Identificar en los responsables directos del proceso de contratación docente las concepciones que expresan respecto al desarrollo del proceso durante el año 2020 en la UGEL San Ignacio.

Las entrevistas se realizarán al Director y Jefe de Recursos Humanos de la UGEL San Ignacio, responsables directos del proceso de contratación docente, cuya finalidad es identificar sus concepciones explícitas sobre el proceso.

1. ¿Qué actividades o acciones se han priorizado durante el proceso de contratación docente 2020 en la UGEL San Ignacio?
.....
.....
2. ¿Cuáles son las dificultades encontradas en el proceso de contratación docente en el año lectivo 2020 en la UGEL San Ignacio?
.....
.....
3. ¿En qué etapa del proceso se ha tenido mayor dificultad?
.....
.....
4. ¿Qué acciones cuestionables puede reconocer usted que se cometieron por parte de la comisión responsable durante el proceso de contratación docente 2020?
.....
.....
5. ¿Cómo califica usted el proceso de contratación docente durante el año 2020 en la UGEL San Ignacio?
.....
.....
6. ¿Qué acciones específicas puede proponer usted para elevar el nivel de transparencia de los procesos de contratación docente en la UGEL San Ignacio?
.....
.....

ANEXO 05 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		EDGARD CHAPOÑAN RAMÍREZ
	PROFESIÓN	CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
	ESPECIALIDAD	TRIBUTACION
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	7 AÑOS
	CARGO	
AUDITORIA ADMINISTRATIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DOCENTE EN LA UGEL SAN IGNACIO - 2020.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Miguel Ángel Tello Quilla Cesar Valerio Pérez Sandoval	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE CONTABILIDAD	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Proponer la auditoria administrativa como instrumento de control en el proceso de contratación docente en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca – 2020.	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar la auditoria administrativa en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca – 2020. Analizar en el proceso de contratación docente en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca – 2020. Diseñar un plan de auditoria administrativa como instrumento para transparentar el proceso de contratación docente en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca – 2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE. AUDITORÍA ADMINISTRATIVA		

La institución cuenta con objetivos, metas, misión, visión y organigrama institucional.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución brinda capacitaciones permanentes que garantizan el cumplimiento de los objetivos.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución evalúa permanentemente el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo institucional.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución promueve la participación de los trabajadores en la planificación e implementación de las acciones del Plan Anual de Trabajo.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución desarrolla acciones de autoevaluación permanente para mejorar el servicio que se brinda.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución desarrolla la evaluación de desempeño y productividad en cada área de atención.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución desarrolla acciones permanentes de seguimiento y monitoreo durante los procesos de contratación docente.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución cumple con las metas y objetivos previstos en los procesos de contratación docente.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
El proceso de contratación docente permite la selección de personas ideales para la institución.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
En la institución, cuando se necesita cubrir un puesto de trabajo, se recurre al cuadro de méritos como continuación del proceso de contratación docente.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución aplica herramientas y acciones adecuadas que permiten tomar medidas correctivas ante las dificultades e irregularidades presentadas en el proceso de contratación docente.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____

La institución desarrolla los procesos de contratación docente con objetividad, transparencia y eficiencia.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución se preocupa por comunicar las tareas y actividades durante los procesos de contratación docente.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución cuenta con un Manual de Organización y funciones que permiten controlar las funciones del personal.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución cuenta con un reglamento interno como herramienta que permite desarrollar una gestión adecuada.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución establece estándares para verificar el desempeño del personal.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución planifica los requerimientos del proceso de contratación docente para evitar errores.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución cuenta con políticas y normas que delimitan los procesos de contratación docente.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
Las entrevistas para la contratación docente tienen estándares y puntos de control que permiten contratar a la persona ideal.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
Las pruebas de conocimiento para la contratación docente tienen estándares y puntos de control que permiten contratar al personal ideal.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución informa permanentemente el desarrollo de las actividades durante el proceso de contratación docente.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
Los procesos de contratación son auditados de manera periódica con el fin de evitar errores en la selección de personal.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____

PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
COMENTARIO GENERALES:	
OBSERVACIONES:	


Mg. Chapoñán Ramírez Edgard
DNI N° 42068346
JUEZ EXPERTO

ENCUESTA SEMIESTRUCTURADA

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 6 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura.
VARIABLE. AUDITORÍA ADMINISTRATIVA	
¿Qué actividades o acciones se han priorizado durante el proceso de contratación docente 2020 en la UGEL San Ignacio?	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cuáles son las dificultades encontradas en el proceso de contratación docente en el año lectivo 2020 en la UGEL San Ignacio?	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
¿En qué etapa del proceso se ha tenido mayor dificultad?	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
¿Qué acciones cuestionables puede reconocer usted que se cometieron por parte de la comisión responsable durante el proceso de contratación docente 2020?	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cómo califica usted el proceso de contratación docente durante el año 2020 en la UGEL San Ignacio?	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
¿Qué acciones específicas puede proponer usted para elevar el nivel de transparencia de los procesos de contratación docente en la UGEL San Ignacio?	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____

PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
COMENTARIO GENERALES:	
OBSERVACIONES:	


 Mg. Chapparrín Ramírez Edgard
 DNI N° 42068348
 JUEZ EXPERTO

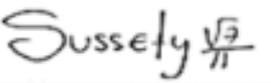
INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		BALCÁZAR PAIVA EVELING SUSSETY
	PROFESIÓN	CONTADORA PUBLICA
	ESPECIALIDAD	TRIBUTACION
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	7 AÑOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
AUDITORIA ADMINISTRATIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DOCENTE EN LA UGEL SAN IGNACIO - 2020.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Miguel Ángel Tello Quilla Cesar Valerio Pérez Sandoval	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE CONTABILIDAD	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Proponer la auditoria administrativa como instrumento de control en el proceso de contratación docente en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca – 2020.	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar la auditoria administrativa en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca – 2020. Analizar en el proceso de contratación docente en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca – 2020. Diseñar un plan de auditoria administrativa como instrumento para transparentar el proceso de contratación docente en la UGEL San Ignacio, región Cajamarca – 2020.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE. AUDITORÍA ADMINISTRATIVA		

La institución cuenta con objetivos, metas, misión, visión y organigrama institucional.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución brinda capacitaciones permanentes que garantizan el cumplimiento de los objetivos.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución evalúa permanentemente el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo institucional.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución promueve la participación de los trabajadores en la planificación e implementación de las acciones del Plan Anual de Trabajo.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución desarrolla acciones de autoevaluación permanente para mejorar el servicio que se brinda.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución desarrolla la evaluación de desempeño y productividad en cada área de atención.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución desarrolla acciones permanentes de seguimiento y monitoreo durante los procesos de contratación docente.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución cumple con las metas y objetivos previstos en los procesos de contratación docente.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
El proceso de contratación docente permite la selección de personas ideales para la institución.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
En la institución, cuando se necesita cubrir un puesto de trabajo, se recurre al cuadro de méritos como continuación del proceso de contratación docente.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución aplica herramientas y acciones adecuadas que permiten tomar medidas correctivas ante las dificultades e irregularidades presentadas en el proceso de contratación docente.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____

La institución desarrolla los procesos de contratación docente con objetividad, transparencia y eficiencia.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución se preocupa por comunicar las tareas y actividades durante los procesos de contratación docente.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución cuenta con un Manual de Organización y funciones que permiten controlar las funciones del personal.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución cuenta con un reglamento interno como herramienta que permite desarrollar una gestión adecuada.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución establece estándares para verificar el desempeño del personal.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución planifica los requerimientos del proceso de contratación docente para evitar errores.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución cuenta con políticas y normas que delimitan los procesos de contratación docente.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
Las entrevistas para la contratación docente tienen estándares y puntos de control que permiten contratar a la persona ideal.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
Las pruebas de conocimiento para la contratación docente tienen estándares y puntos de control que permiten contratar al personal ideal.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
La institución informa permanentemente el desarrollo de las actividades durante el proceso de contratación docente.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
Los procesos de contratación son auditados de manera periódica con el fin de evitar errores en la selección de personal.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____

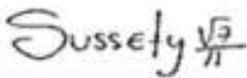
PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
COMENTARIO GENERALES:	
OBSERVACIONES:	


 JUEZ - EXPERTO

ENCUESTA SEMIESTRUCTURADA

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 6 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura.
VARIABLE. AUDITORÍA ADMINISTRATIVA	
¿Qué actividades o acciones se han priorizado durante el proceso de contratación docente 2020 en la UGEL San Ignacio?	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cuáles son las dificultades encontradas en el proceso de contratación docente en el año lectivo 2020 en la UGEL San Ignacio?	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
¿En qué etapa del proceso se ha tenido mayor dificultad?	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
¿Qué acciones cuestionables puede reconocer usted que se cometieron por parte de la comisión responsable durante el proceso de contratación docente 2020?	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cómo califica usted el proceso de contratación docente durante el año 2020 en la UGEL San Ignacio?	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____
¿Qué acciones específicas puede proponer usted para elevar el nivel de transparencia de los procesos de contratación docente en la UGEL San Ignacio?	TA () TD () SUGERENCIAS: _____ _____

PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
COMENTARIO GENERALES:	
OBSERVACIONES:	


 JUEZ - EXPERTO

ANEXO 06 CARTA DE AUTORIZACION

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

San Ignacio, 15 de septiembre del 2020

El que suscribe:

Sr. Dr. Néstor Ricardo Guerrero García.
Jefa de Personal – UGEL SAN IGNACIO

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de Investigación, denominado: **AUDITORIA ADMINISTRATIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL EN EL PROCESO DE CONTRATACION DOCENTE EN LA UGEL SAN IGNACIO - 2020.**

Por el presente, el que suscribe, Sr. Dr. Néstor Ricardo Guerrero García Jefa de Personal de la UGEL San Ignacio, AUTORIZO a los alumnos: Tello Quilla Miguel Ángel, identificado con DNI N°46770013 y Pérez Sandoval Cesar Valerio, identificado con DNI N°72637773, estudiantes de la Escuela Profesional de Contabilidad, y autores del trabajo de Investigación denominado: **"AUDITORIA ADMINISTRATIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL EN EL PROCESO DE CONTRATACION DOCENTE EN LA UGEL SAN IGNACIO - 2020"**, al uso de dicha información que conforman el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de la tesis enunciada líneas arriba de quien solicitase garantice la absoluta confidencialidad solicitada.

Cabe señalar que la citada autorización comprende la divulgación y comunicación pública del trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la USB.

Atentamente

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
SAN IGNACIO

 **CELIA**
DR. NESTOR RICARDO GUERRERO GARCIA
JEFE DE PERSONAL

ANEXO 07 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
¿Cómo actuará la auditoría de gestión administrativa como herramienta de control en el proceso de reclutamiento para docentes en la UGEL San Ignacio, Región Cajamarca - 2020?	<p>Objetivo General:</p> <p>✚ Proponer la auditoría administrativa como instrumento de control en el proceso de contratación docente en la UGEL SAN IGNACIO, región Cajamarca - 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>✚ Diagnostica la auditoría administrativa en la UGEL SAN IGNACIO, región Cajamarca - 2020.</p> <p>✚ Analizar en el proceso de contratación docente en la UGEL SAN IGNACIO, región Cajamarca - 2020.</p> <p>Diseñar un plan de auditoría administrativa como instrumento para transparentar el proceso de contratación docente en la UGEL SAN IGNACIO, región Cajamarca - 2020.</p>	La auditoría administrativa servirá como instrumento de control en el proceso de contratación docente en la UGEL SAN IGNACIO, región Cajamarca - 2020.	Auditoría Administrativa	Cumplimiento de objetivos	De control De productividad De organización De servicio De calidad De cambio De aprendizaje De toma de decisiones De vinculación De interacción	No experimental	Encuesta / cuestionario
	Metodología			Planeación Instrumentación Examen Informe Seguimiento			
			Proceso de contratación docente		Entrevista de selección Prueba de conocimiento Prueba psicológica Prueba de personalidad Técnica de simulación		Entrevista / Guía de entrevista

ANEXO 08 REPORTE TURNITIN

Miguel Ángel Tello Quilla

AUDITORIA ADMINISTRATIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL ...

Resumen de fuentes

22%

SIMILITUD GENERAL

1	repositorio.uss.edu.pe INTERNET	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	2%
3	repositorio.unsa.edu.pe INTERNET	<1%
4	Universidad Católica de Trujillo on 2022-01-13 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
5	hdl.handle.net INTERNET	<1%
6	docplayer.es INTERNET	<1%
7	repositorio.uladech.edu.pe INTERNET	<1%

ANEXO 09 ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **EDGARD CHAPOÑAN RAMIREZ**, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de contabilidad y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°1123 –FACEM-USS-2020, del (los) estudiantes (s), **MIGUEL ANGEL TELLO QUILLA & CESAR VALERIO PEREZ SANDOVAL** Titulado **AUDITORIA ADMINISTRATIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL EN EL PROCESO DE CONTRATACION DOCENTE EN LA UGEL SAN IGNACIO 2020**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 03 de marzo de 2022



W. Chapoñan Ramirez Edgard
(DNI N° 80000000)

Nota: La Investigación ha sido pasada por el sistema antiplagio, solo por el Coordinador de Investigación y responsabilidad social.

ANEXO 10 T1



**FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Potente(s), 28 de diciembre de 2020

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

El suscrito:

MIQUEL ANGELO TELLO QUILLA con DNI 46778013, CESAR VALENTINO PEREZ SANDOVAL con DNI 72637773

En mi (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado: AUDITORIA ADMINISTRATIVA COMO INSTRUMENTO DE CONTROL EN EL PROCESO DE CONTRATACION DOCENTE EN LA, UGEL SAN IGNACIO 2020, presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de CONTADOR PUBLICO, de la Facultad de Ciencias empresariales, Programa Académico de CONTABILIDAD, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y mostrar al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.

Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
TELLO QUILLA MIQUEL ANGELO	46778013	
PEREZ SANDOVAL CESAR VALENTINO	72637773	