



## **ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

CULTURA DE LA AUDITORÍA INTERNA Y LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN EN  
LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA POLICÍA  
NACIONAL DEL PERÚ, LIMA 2020

### **Línea de investigación:**

**Herramientas informáticas para una gestión empresarial eficiente y  
transparente**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Auditoría Contable y  
Financiera

### **Autora**

Vega Saldaña, Sissy Johanna

### **Asesor**

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

ORCID: 0000-0002-4608-2975

### **Jurado**

Pajuelo Camones, Carlos Heraclides

Urquizo Maggia José Antonio

Rojas García, José Domingo

**Lima - Perú**

**2022**

**Referencia:**

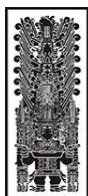
Vega, S. (2022). *Cultura de la auditoría interna y la eficiencia de la gestión en la dirección de planeamiento institucional de la Policía Nacional del Perú*, Lima 2020 [Tesis de maestría en la Universidad Nacional Federico Villarreal].  
<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6206>



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**CULTURA DE LA AUDITORÍA INTERNA Y LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN  
EN LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO INSTITUCIONAL DE LA POLICÍA  
NACIONAL DEL PERÚ, LIMA 2020**

Línea de Investigación:

Herramientas informáticas para una gestión empresarial eficiente y transparente

Tesis para optar el Grado Académico de  
Maestra en Auditoría Contable y Financiera

**Autora**

Vega Saldaña, Sissy Johanna

**Asesora**

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

ORCID:0000-0002-4608-2975

**Jurado**

Pajuelo Camones, Carlos Heraclides

Urquiza Maggia José Antonio

Rojas García, José Domingo

Lima- Perú

2022

## **DEDICATORIA**

A mi madre, por creer en mí, por enseñarme a luchar por lo que quiero, Gloria Ysabel, que desde el cielo me guía, y yo siempre estaré eternamente agradecida.

A mi hijo Victor André, quien sin lugar a duda es mi mayor motivación e inspiración, mi fuerza para no rendirme frente a cualquier adversidad.

## **AGRADECIMIENTO**

- A Dios por darme su inmensa bendición y permitirme llegar a esta etapa de mi carrera profesional.
- A mis asesores, en especial a la Doctora Alicia Aliaga, por sus enseñanzas, asesorías y sobre todo paciencia para la presentación de la presente tesis.
- A mis compañeros de trabajo que colaboraron de una u otra manera para que esta tesis pueda haberse realizado.

**ÍNDICE**

RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Planteamiento del problema .....	10
1.2. Descripción del problema .....	11
1.3. Formulación del problema .....	12
1.3.1. Problema general .....	12
1.3.2. Problemas específicos .....	13
1.4. Antecedentes .....	13
1.4.1. Antecedentes nacionales .....	13
1.4.2. Antecedentes internacionales.....	15
1.5. Justificación de la investigación.....	18
1.5.1. Justificación teórica .....	18
1.5.2. Justificación práctica.....	18
1.5.3. Justificación metodológica.....	18
1.6. Limitaciones de la investigación.....	19
1.7. Objetivos .....	19
1.7.1. Objetivo general.....	19
1.7.2. Objetivos específicos .....	19
1.8. Hipótesis.....	20
1.8.1. Hipótesis general.....	20
1.8.2. Hipótesis específicas.....	20
II. MARCO TEÓRICO .....	21
2.1. Marco conceptual .....	21

2.2. Bases teóricas .....	24
III. MÉTODO .....	38
3.1. Tipo de investigación .....	38
3.2. Población y muestra .....	39
3.3. Operacionalización de variables .....	40
3.4. Instrumentos .....	41
3.5. Procedimientos .....	43
3.6. Análisis de datos .....	43
IV. RESULTADOS .....	44
4.1.1. Resultados descriptivos de la variable (X): Cultura de la auditoría interna .....	44
4.1.2. Resultados descriptivos de la variable (Y): Eficiencia de la gestión .....	48
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	60
VI. CONCLUSIONES .....	62
VII. RECOMENDACIONES .....	63
VIII. REFERENCIAS .....	64
IX. ANEXOS .....	69
Anexo A. Matriz de consistencia .....	69
Anexo B. Encuestas .....	71
Anexo C. Validación y confiabilidad de instrumentos .....	79
Anexo D. Ficha de juicio de expertos .....	81

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables .....	40
Tabla 2. Ficha técnica de la encuesta para medir la cultura de la auditoría interna.....	41
Tabla 3. Ficha técnica de la encuesta para medir la Eficiencia de la gestión .....	42
Tabla 4. Cultura de la auditoría interna .....	44
Tabla 5. Actitud hacia la supervisión permanente .....	45
Tabla 6. Comunicación y concientización de actividades evaluativas .....	46
Tabla 7. Establecimiento de un objetivo en común .....	47
Tabla 8. Eficiencia de la gestión .....	48
Tabla 9. Manejo de los procesos de gestión para el logro de los objetivos .....	49
Tabla 10. Identificación de los recursos para su racionalización.....	50
Tabla 11. Nivel de transparencia en la gestión .....	51
Tabla 12. Involucramiento del personal directivo y de los colaboradores en la gestión .....	52
Tabla 13. Prueba de Kolmogorov- Smirnov para la variable cultura de la auditoría interna ..	54
Tabla 14. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable eficiencia de la gestión .....	54
Tabla 15. Correlación rho de Spearman de la cultura de auditoría interna y la eficiencia de la gestión.....	56
Tabla 16. Correlación rho de Spearman de la actitud hacia la supervisión permanente y la eficiencia en la gestión.....	57
Tabla 17. Correlación rho de Spearman del nivel de comunicación y concientización de actividades evaluativas y la eficiencia en la gestión .....	58
Tabla 18. Correlación rho de Spearman del establecimiento de un objetivo en común y la eficiencia en la gestión .....	59



**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1. Cultura de la auditoría interna .....	44
Figura 2. Actitud hacia la supervisión permanente.....	45
Figura 3. Comunicación y concientización de actividades evaluativas .....	46
Figura 4. Establecimiento de un objetivo en común.....	47
Figura 5. Eficiencia de la gestión.....	48
Figura 6. Manejo de los procesos de gestión para el logro de los objetivos.....	50
Figura 7. Identificación de los recursos para su racionalización .....	51
Figura 8. Nivel de transparencia en la gestión .....	52
Figura 9. Involucramiento del personal directivo y de los colaboradores en la gestión .....	53

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la existencia de una cultura de auditoría interna y su relación con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020. la cultura entendida como el conjunto de formas de ser y de pensar que plasma una historia, vivencias, expresiones y concepciones se hace necesaria en las instituciones del Estado. Por lo tanto, la cultura de una auditoría interna es considerada como una parte inherente de la gestión permita no solo conocer sus fortalezas sino aquellas debilidades que hagan posible diseñar estrategias para superarlas. Este proceso es independiente porque la realiza la propia institución para salvaguardar y asegurar que las actividades se desarrollen en función a los objetivos planteados. Y por otro lado la auditoría como recurso pone de manifiesto la objetividad y las habilidades de los involucrados y también a aquellos que colocan a la organización en un escenario de incompetencia y corrupción. La investigación se trabajó con 65 colaboradores de la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú. El tipo de investigación que se trabajó fue aplicada, con sus niveles descriptivo y con diseño descriptivo correlacional, se demostró la hipótesis de investigación. Es decir, que entre la cultura de auditoría interna y la eficiencia en la gestión existe una correlación positiva considerable,  $r = 0,852$ , lo que significa que si se está llevando un buen trabajo que debería mantenerse.

***Palabras clave:*** Auditoría, finanzas, gestión, control interno, cultura, eficiencia.

## ABSTRACT

The objective of the investigation was to determine the existence of an internal audit culture and its relationship with management efficiency in the Institutional Planning Directorate of the National Police of Peru, Lima 2020. Culture understood as the set of ways of being and to think that it embodies a history, experiences, expressions and conceptions is necessary in the institutions of the State. Therefore, the culture of an internal audit is considered as an inherent part of the management allows not only to know its strengths but also those weaknesses that make it possible to design strategies to overcome them. This process is independent because it is carried out by the institution itself to safeguard and ensure that the activities are carried out according to the objectives set. And on the other hand, the audit as a resource reveals the objectivity and skills of those involved and also those who place the organization in a scenario of incompetence and corruption. The investigation was carried out with 65 collaborators of the Directorate of Institutional Planning of the National Police of Peru. The type of research that was worked on was applied, with its descriptive levels and with a correlational descriptive design, the research hypothesis was demonstrated. In other words, there is a considerable positive correlation between the internal audit culture and management efficiency,  $r = 0.852$ , which means that if a good job is being carried out, it should be maintained.

**Keywords:** Audit, finance, management, internal control, culture, efficiency.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los aspectos culturales vienen desarrollándose con frecuencia en las organizaciones, y es que la cultura al ser el conjunto de formas de ser y de pensar que plasma una historia, vivencias, expresiones y concepciones se hace necesaria en las instituciones del Estado y sobre todo contar con una cultura de una auditoría interna en donde al considerarla como una parte inherente de la gestión permita no solo conocer sus fortalezas sino aquellas debilidades que hagan posible diseñar estrategias para superarlas. Este proceso es independiente porque la realiza la propia institución para salvaguardar y asegurar que las actividades se desarrollen en función a los objetivos planteados. La auditoría como recurso pone de manifiesto la objetividad y las habilidades de los involucrados y también a aquellos que colocan a la organización en un escenario de incompetencia y corrupción.

Por ello, se presenta la siguiente investigación que tiene como título: Cultura de la auditoría interna y la eficiencia de la gestión en la dirección de planeamiento institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

### 1.1. Planteamiento del problema

Sobre la cultura se ha escrito y publicado en todos los escenarios posibles en donde la actividad del ser humano se ha desarrollado, sin embargo, hay una coincidencia en considerarla como la vivencia del ser humano en cuanto a sus creencias, costumbres, idiosincrasia, valores etc. Esta cultura es la plasmación de las acciones, en este caso del hombre en sus actividades que desarrolla, es decir se encuentra en el ámbito social.

Por eso es muy difícil que todo este andamiaje cultural cambie de la noche a la mañana y así somos espectadores de no contar con una cultura de auditoría interna en las organizaciones que alberga la gestión humana.

La auditoría interna tiene una relación muy cercana con la gestión que apoya a los procesos administrativos contribuyendo a considerar las previsiones de los riesgos que puedan

darse durante la gestión. Obviamente que debe darse una demostración de la cultura antes expuesta para que los diferentes controles o evaluaciones sean parte natural del sistema de gestión.

## **1.2. Descripción del problema**

En nuestro país no nos alejamos de una realidad que se avizora desde hace mucho tiempo tipo sobre la práctica de evaluación y supervisión permanente en los procesos administrativos porque se ha visto desdeñada y confundida con un proceso de terminar con algunas actividades de la gestión, así tenemos que las auditorías se han considerado como pretextos para quitar del medio a personas y gestiones en función de intereses personales o políticos.

Hoy se requiere retomar y aplicar una cultura de auditoría interna que permita los procesos evaluativos con naturalidad, que sea parte inherente a nuestras acciones y así buscar las estrategias para mejorar los procesos de gestión.

Ante lo expuesto, la presente investigación tomará como escenario la institución de la Policía Nacional del Perú, para evaluar la existencia de una cultura de auditoría interna con relación a su gestión que se direcciona a la consecución de sus objetivos.

### ***Diagnóstico***

En el estudio se ha considerado en el diagnóstico a la Dirección de planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, para este efecto contamos con el informe de Evaluación del Plan Operativo (POI) – PNP- AF (2015) el cual nos mostró en cuanto al objetivo N°8 sobre la reducción de los niveles de corrupción en el sector la Policía que se tiene una limitación por:

“falta de personal profesional en la ejecución de auditorías, la documentación solicitada por los auditores no es proporcionada oportunamente y en algunos casos no obra en los archivos pasivos de las unidades auditadas” (p. 148).

Esto nos dio el escenario propicio para establecer que no se da una cultura de una auditoría interna que permita contar con la información idónea para las acciones tanto de identificación como de prevención de los riesgos que devienen en actos de corrupción. Y si a este escenario se suma que los equipos informáticos son obsoletos y carentes de tecnología actualizada en donde se ve limitada los recursos económicos y la logística, entonces impide el cumplimiento de las actividades planificadas dentro de su planeamiento.

### ***Pronóstico***

Un escenario de prognosis al no contar con la auditoría interna es cumplir con los objetivos estratégicos como reducir la inseguridad ciudadana, el tráfico ilícito de drogas, el fortalecimiento de la lucha contra el terrorismo, el reforzamiento de la operatividad policial en la lucha contra el crimen organizado, contribuir a la prevención y solución de conflictos sociales, reducir los niveles de corrupción entre otros. Este panorama que se vislumbra como adecuado es un contexto predictivo que se espera de una institución como la Policía Nacional del Perú.

### ***Control del pronóstico***

Si no se dan las medidas correctivas y se aplican las herramientas y recursos para contar con un proceso transparente en la Policía Nacional se seguirá con problemas y casos de corrupción que van en desmedro de la imagen institucional, Es necesario contar con una cultura de una auditoría interna, que haga posible el control de las actividades y así lograr una eficiencia en la gestión.

## **1.3. Formulación del problema**

### ***1.3.1. Problema general***

¿Cómo se relaciona la **cultura de auditoría interna** con la **eficiencia en la gestión** en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020?

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

¿Qué relación existe entre **la actitud hacia la supervisión permanente** como indicador de una cultura de auditoría interna con la **eficiencia en la gestión** en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre la **comunicación y concientización de actividades evaluativas** como indicador de una cultura de auditoría interna con la **eficiencia en la gestión** en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020?

¿Cómo se relaciona el **establecimiento de un objetivo en común** como indicador de una cultura de auditoría interna con la **eficiencia en la gestión** en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020?

## **1.4. Antecedentes**

### ***1.4.1. Antecedentes nacionales***

Valdivia (2019), en su tesis se planteó como objetivo, determinar si la Auditoría Interna incide en la optimización de la Gestión de Seguridad de la Información de los Usuarios del sistema SAP. El tipo de investigación que se utilizó fue aplicada conforme a los propósitos del estudio la investigación se centra en la parte descriptiva – explicativa. Al terminar la investigación, se pudo concluir que la Auditoría Interna incide favorablemente en la optimización de la Gestión de Seguridad de la Información de los usuarios del sistema SAP en Empresas de Servicios Logísticos en la provincia constitucional del Callao a través de sus técnicas y procedimientos de auditoría, a fin de detectar conflictos de segregación de funciones, prevenir errores o fraudes en la asignación de los usuarios e identificando riesgos a los que se encuentra expuesta la información sensible y estas sean asumidas, gestionadas y minimizadas por las organizaciones.

Valencia (2019), en su trabajo ha tenido como objetivo general, determinar la forma como la auditoría interna podrá facilitar la efectividad del control y la gestión de las Entidades

de Formación Técnico Profesional para Actividades Empresariales. La auditoría interna es propuesta como solución del control y gestión institucional, por cuanto proporciona amplia información sobre los recursos institucionales, actividades institucionales, procesos institucionales, procedimientos institucionales y todos los aspectos institucionales. Todo para disponer en el futuro de un adecuado control y como consecuencia de ello una gestión institucional óptima, mediante la planeación, organización, dirección, coordinación y control efectivos de las Entidades de Formación Técnico Profesional para Actividades Empresariales. (p. iv). Esta investigación es aplicada, de nivel descriptivo. Como conclusión se ha determinado que la auditoría interna podrá facilitar la efectividad del control y la gestión de las Entidades de Formación Técnico Profesional para Actividades Empresariales.

Aroca (2016), en su investigación tiene como objetivo principal, determinar de qué manera la Auditoría Interna incide en la Gestión de la Empresa de Transportes Guzmán S.A. de la ciudad de Trujillo, en el periodo 2015. En el desarrollo de la presente investigación se ha utilizado los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético. Las técnicas como la observación directa, análisis documental, encuesta y la entrevista. Con el resultado de esta investigación, la Empresa de Transportes Guzmán S.A. tomará conciencia y pondrá mayor énfasis en el desarrollo de su gestión y superación de sus puntos críticos detectados. A través de la Auditoría Interna se logrará un mayor beneficio económico o un eficaz cumplimiento de la misión de la empresa, es decir obtendrá los resultados esperados. Con los resultados obtenidos y la discusión que se desarrolla, se pretende demostrar la hipótesis que, la Auditoría Interna incide de manera favorable en la Gestión de Empresa de Transportes Guzmán S.A. de la ciudad de Trujillo.

Espichan (2015), el objetivo de la investigación desarrollada se ha establecido para determinar si la auditoría interna influye en la gestión de la Federación Peruana de Cajas Municipales de Ahorro y Crédito - FEPCMAC. La investigación fue de tipo descriptiva y



aplicada, habiéndose analizado la información teórica y doctrinaria existente sobre el tema planteado. Para el trabajo de campo, se utilizó el instrumento (encuesta) a fin de obtener información vinculada con las personas comprendidas en la muestra, la que fue evaluada, interpretada y procesada estadísticamente para luego contrastarla determinando las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se pudo concluir que la auditoría interna influye favorablemente en la gestión de la Federación Peruana de Cajas Municipales de Ahorro y Crédito - FEPCMAC, esperando que el Directorio asuma la responsabilidad de disponer las acciones para que la entidad implemente la Unidad de Auditoría Interna, como responsable del control interno. Es oportuno señalar que el control externo es ejercido por la Contraloría General de la República, a través de las Sociedades de Auditoría, quienes desarrollan la auditoría financiera gubernamental (presupuestaria y patrimonial o financiera).

Díaz (2016), en su tesis tiene como objetivo general, determinar si la auditoría interna, incide en la gestión de las empresas comerciales en el distrito de Miraflores – Lima. La población objeto de estudio estuvo conformado por 15000 contadores y/o auditores. La muestra de contadores será seleccionada de manera aleatoria, el número será de 262 contadores y/o auditores. La investigación es de tipo Descriptivo, de nivel aplicativo, método y diseño: Ex post facto o retrospectivo. En conclusión, los datos obtenidos y posteriormente puestos a prueba determinaron que la auditoría interna, incide significativamente en la gestión de las empresas comerciales en el distrito de Miraflores – Lima.

#### ***1.4.2. Antecedentes internacionales***

López (2017), en su tesis tiene como objetivo general, determinar las condiciones necesarias para el desarrollo de auditorías de gestión en el ámbito del TCPSF, para optimizar el control en la utilización de los fondos públicos provinciales. Con este propósito, el diseño de la investigación se desarrolló bajo un estudio no experimental descriptivo de la temática de interés, teniendo en cuenta la situación actual del Tribunal de Cuentas de la Provincia con

relación a la problemática planteada. A estos fines, utilizamos la estrategia cualitativa, sobre la base de un análisis teórico sustentado en técnicas de investigación documental, junto a un análisis práctico basado en la observación directa de los procedimientos de auditoría vigentes en el TCPSF, desde una visión comparativa con la experiencia de la Nación y de otras naciones y/o ciudades o provincias. A manera de conclusión: La decisión de incorporar auditorías de rendimiento a los planes de acción del TCPSF, constituye un desafío que contribuye a la mejora de la gestión pública en beneficio de todos: de la Administración Pública Provincial, en el sentido del fortalecimiento de la gestión gubernamental y el perfeccionamiento en el diseño de las políticas públicas; del Poder Ejecutivo, como herramienta para verificar la correcta utilización de los fondos asignados en el Presupuesto; de la sociedad civil, ya que permite ejercer el control social y conocer el destino de los fondos públicos; y del propio TCPSF, en aras de la transparencia y la sustentabilidad institucional que la ciudadanía le exige.

Fuentes (2017), el objetivo general de la investigación fue identificar y describir el nivel de eficiencia y eficacia de la Auditoría Interna de las ONG's de la cabecera departamental de San Marcos, que proporcionen parámetros de transparencia en la ejecución de las donaciones o subvenciones concedidas por la Cooperación Internacional a favor de las Organizaciones No Gubernamentales de la Cabecera Departamental de San Marcos (p. s/n). El tipo de diseño de investigación que se utilizó es el no experimental. Dentro de los resultados obtenidos se observa el nivel de eficiencia y eficacia de la Auditoría Interna es bajo, evaluado de acuerdo a los indicadores de gestión de eficiencia y eficacia alcanzados en el Plan Operativo General, Plan Operativo Anual de Auditoría Interna de los proyectos, controles administrativos y contables utilizados, lo que repercute en que los objetivos y metas de las ONG's no se cumplan de manera eficiente y eficaz, demostrando deficiencias e incapacidad en la ejecución de fondos nacionales e internacionales lo que conlleva en la continua disminución de recursos financieros y operativos por parte de países cooperantes.

Solórzano (2016), en su trabajo tuvo objetivo principal diseñar una guía que recopile los lineamientos fundamentales para que las actividades planteadas en el Plan Anual de Auditoría Interna, agreguen valor a la institución en la que prestan sus servicios los auditores internos. La metodología aplicada en la presente investigación es mixta. La población de la presente investigación son los Auditores Internos de 15 Bancos Privados del Ecuador que permitirán conocer los procedimientos que se aplican en el proceso de auditoría. Los resultados señalan, que el personal de Auditoría Interna, requiere estar siempre a la vanguardia, capacitándose permanentemente, como cualquier profesión, y más aún en la industria financiera. Los encuestados denotaron que la aplicación de herramientas tecnológicas puede coadyuvar al personal permitiendo que los resultados estén basados en alertas predeterminadas para enfocarse en lo realmente importante. Por otro lado, las respuestas de los entrevistados denotaron que pueden tener expectativas insatisfechas en cuanto al servicio de Auditoría Interna.

Vásquez (2017), se planteó como objetivo fundamental, determinar la contribución del control interno en la mejora de la rentabilidad. La metodología de esta investigación es descriptivo, documental y explorativo, no experimental, con enfoques cuali-cuantitativo con énfasis en el aspecto cuantitativo. La población y muestra se consideró a los empleados en el área financiera, administrativa y operativa de la Agencia de viajes INTIPUNGO TURISMO INVIAJES, siendo actualmente 11 empleados. Los resultados expuestos en este estudio pueden servir de base para la implementación de las metodologías estratégicas presentadas en empresas de servicios similares.

Salnave y Lizarazo (2017), en su tesis el objetivo de la investigación fue lograr que el Sistema de Control Interno en el Estado Colombiano se convierta en instancia integradora de los sistemas de gestión y control para fortalecer la ética y la transparencia en la gestión pública, a 2030. Los resultados señalan, que es posible con las herramientas adecuadas y los expertos

idóneos construir futuros alcanzables y no darse por vencido frente a las circunstancias, y finalmente darles la oportunidad a los expertos y a los que viven y aplican el sistema de control interno permanentemente, de expresar que cambiarían y como ven los que realizan cotidianamente, recupera mucho conocimiento que no es aprovechado muy a menudo por los formuladores de políticas y les permite igualmente, ser creativos al momento de hacer propuestas sobre los cambios.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### ***1.5.1. Justificación teórica***

La investigación ha considerado dos temáticas relevantes en la gestión, por una parte, la cultura de auditoría interna que cada día se requiere de toda organización y los mismos aspectos de la gestión que hacen posible su eficiencia. Considerando a la Cultura, esta alberga a la actitud que deben tener todos los que conforman la comunidad de la gestión hacia una supervisión o control permanente, del mismo modo la comunicación que es un elemento que se necesita cada día en momentos que vivimos sobre las actividades evaluativas y un objetivo que se debe tener en común.

### ***1.5.2. Justificación práctica***

El presente estudio se justificó en la práctica porque los resultados de la investigación nos permitieron aportar no sólo a las gestiones públicas sino también a aquellas que se encuentran a otros escenarios privados donde es necesario contar con una cultura de auditoría interna. Las organizaciones deben contar con estos procedimientos y familiarizarse de una forma natural con respecto a las evaluaciones, supervisiones o controles que forman parte inherente de la gestión.

### ***1.5.3. Justificación metodológica***

Se ha tomado en cuenta al método científico para el desarrollo de la presente investigación con las técnicas e instrumentos pertinentes en base a las variables de estudio,

indicadores e índices. La justificación metodológica del estudio responde a los estándares y parámetros de la comunidad científica que ha considerado un escenario propicio para la realización de la investigación en donde se dan las condiciones de evaluación tanto para la variable independiente como para la dependiente.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

Consideramos las siguientes limitaciones:

**En cuanto al tiempo.** No se han considerado limitaciones ya que se han programado los escenarios de desarrollo en los periodos de trabajo.

**En cuanto al aspecto espacial.** El lugar es la Policía Nacional del Perú, ámbito que cuenta con la disposición de la investigadora para contar con la recolección de los datos a desarrollar.

**Recursos.** Los recursos tanto económicos como los bibliográficos se contaron por parte de la investigadora para aplicar las técnicas e instrumentos seleccionados.

## **1.7. Objetivos**

### ***1.7.1. Objetivo general***

Determinar la existencia de una **cultura de auditoría interna** y su relación con la **eficiencia en la gestión** en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

### ***1.7.2. Objetivos específicos***

Establecer el **nivel de relación entre la actitud hacia la supervisión permanente** como indicador de una cultura de auditoría interna con la **eficiencia en la gestión** en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

Identificar el **nivel de comunicación y concientización de actividades evaluativas** como indicador de una cultura de auditoría interna y su relación con la **eficiencia en la gestión** en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

Evaluar el **establecimiento de un objetivo en común** como indicador de una cultura de auditoría interna y su relación con la **eficiencia en la gestión** en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

## **1.8. Hipótesis**

### ***1.8.1. Hipótesis general***

La **cultura de auditoría interna** tiene relación directa con la **eficiencia en la gestión** en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

### ***1.8.2. Hipótesis específicas***

La **actitud hacia la supervisión permanente** como indicador de una cultura de auditoría interna tiene relación directa con la **eficiencia en la gestión** en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

El **nivel de comunicación y concientización de actividades evaluativas** como indicador de una cultura de auditoría interna tiene relación directa con la **eficiencia en la gestión** en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

El **establecimiento de un objetivo en común** como indicador de una cultura de auditoría interna tiene relación directa con la **eficiencia en la gestión** en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Marco conceptual

#### *Auditor*

Denominación que recibe en la actualidad un Contador Público autorizado e independiente con experiencia y práctica en labores de Auditoría, que efectúe exámenes posteriores e independientes sobre las operaciones financieras y administrativas de una empresa u organismo público o privado, con el propósito de emitir su opinión o presentar un informe con sujeción a las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas por la Profesión contable, asumiendo la responsabilidad en ellas establecidas (Dávalos, 2003).

#### *Auditoría*

Auditoría es la acumulación y evaluación de la evidencia basada en información para determinar y reportar sobre el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos. (Arens et al., 2007)

#### *Auditoría interna*

Es una función de evaluación dependiente, dentro de una organización, dedicada al análisis de la contabilidad, de las finanzas y de las demás operaciones, como base de un servicio de la dirección. Es un control cuyas funciones son: medir y evaluar la efectividad de los controles. Informa a la administración de la empresa y al Consejo de Administración, aunque la información suministrada a cada uno puede diferir tanto en forma como en detalle, según sean los requerimientos (Institute of Internal of Auditors, 2004).

#### *Confianza*

Define a la confianza como la buena voluntad de una persona de ser vulnerable a las acciones de otra, basada en la expectativa de que ésta realizará una acción determinada importante para quien confía. (Mayer, 1995)

***Control interno***

Son las políticas, procedimientos, prácticas y estructuras organizacionales diseñadas para proporcionar razonable confianza en que los objetivos de los negocios serán alcanzados y que los eventos indeseados serán prevenidos o detectados y corregidos (Estupiñán, 2006).

***Cultura***

Es la manera de vivir de un grupo de personas que es transferido de una generación a otra a través del aprendizaje. La cultura no es heredada, sino inconscientemente aprendida a través de nuestros años formativos en los que crecemos con una familia determinada (Weaver, 2014)

***Eficacia***

Es el logro de objetivos y resultados, considerando que un trabajo eficaz es provechoso y exitoso. (Chiavenato, 2006)

***Eficiencia***

Es el acto de hacer las cosas bien y de manera correcta. Considerando que el trabajo eficiente es un trabajo bien ejecutado. (Alfaro, 2012)

***Finanzas***

Define a las Finanzas como la rama de la economía que se relaciona con el estudio de las actividades de inversión tanto en activos reales como en activos financieros y con la administración de los mismos. (Ochoa, 2002)

***Gestión***

Es un proceso de influencia consiente, sistemática y estable de los órganos de dirección sobre los colectivos humanos, orientado y guiando sus acciones con el fin de alcanzar determinados objetivos (Ruiz, 2004)



***Gestión pública***

Es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo (Andía, 2017).

***Participación***

Es la acción y efecto de participar, de tener una parte en una cosa o tocarle algo de ella (Ossorio, 1994).

***Presupuesto***

Es la presentación ordenada de los resultados previstos de un plan, un proyecto o una estrategia. A propósito, esta definición hace una distinción entre la contabilidad tradicional y los presupuestos, en el sentido de que estos últimos están orientados hacia el futuro y no hacia el pasado, aun cuando en su función de control, el presupuesto para un período anterior pueda compararse con los resultados reales (pasados). (Marther, 1990)

***Rendición de cuentas***

Es presentar ante quien corresponda, para su conocimiento, el examen y la verificación, acerca de la minuciosa y justificada relación de ingresos y gastos acerca de una gestión o administración (Cabanellas, 2010).

***Riesgo***

Es la situación potencial de daño que puede producirse o no, en un contexto económico financiero en el que tal daño ocasiona la pérdida de valor de alguna variable económica (Vilariño, 2001)

***Supervisión***

Es ejercer la vigilancia o inspección general o superior de una cosa (Moliner, 1998).

## ***Trabajo en equipo***

Define al trabajo en equipo como la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/ grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso. (Flores, 2008)

### **2.2. Bases teóricas**

#### ***2.2.1. Cultura de la auditoría interna***

**2.2.1.1. Un acercamiento al concepto de cultura.** En una publicación de Podestá (2006) con respecto a la cultura trae de la historia a Tylor quién en 1871 considera a la cultura como ese conjunto de creencias, idiosincrasia, conocimientos, arte, valores y todo aquello que hace posible su desenvolvimiento en un escenario social.

Si la tomamos como una teoría emerge la antropología la cual como disciplina la enfoca dentro de su ámbito por sus realidades empíricas del orden sistémico por los aspectos sociales-culturales. En ese contexto sea afirma que:

Los tiempos en los que se construye una cultura ni los elementos que la distinguirán, pues la cultura no es más que el resultado paulatino de una serie de sucesos en el proceso de construcción. Cabría mencionar los tres componentes fundamentales de la noción de cultura analizados por la Antropología. Hábitos, origen social y educación–, que fueron retomados por Bourdieu en sus investigaciones: Hábito o habitus: definidos por la capacidad de producir unas prácticas y unas obras clasificables y la capacidad de diferenciar y de apreciar estas prácticas y estos productos (gusto); principio modificador y generador de todas las prácticas.

Origen social: uno de los factores que pesa en el sistema explicativo de las prácticas y las preferencias.

Capital escolar: el producto garantizado de los resultados acumulados de la transmisión cultural asegurada por la familia y la transmisión cultural asegurada por la escuela. Su eficacia depende de la importancia del capital cultural directamente heredado de la familia. (pp. 28-29).

Cuando llevamos a los hábitos a la acción entonces estos se convierten en una expresión de cultura. De allí la existencia de una relación praxeológica y axiológica.

La axiología, que en el iceberg se encuentra al mismo nivel que la epistemología, trata sobre los valores morales y culturales y los principios que determinan las costumbres. Al igual que la epistemología, la axiología ejerce una función de vigilancia crítica sobre la praxeología y la legitima, centrándose básicamente en los valores y juicios de valor. Aunque esta postura plantea que los valores legitiman las prácticas, el aspecto axiológico no es accesible a los sentidos, como lo es la praxeología o incluso la epistemología; sin embargo, las personas frecuentemente pueden referirse a sus valores, al conversar abiertamente sobre los aspectos fundamentales del proceder, tanto en la vida laboral, pública, como en la vida privada. Las categorías que se ha establecido para la axiología de los diferentes modos de pensamiento, se encuentran nociones como: libertad, coherencia o utilidad, propias de los modos relacional, sistemático y pragmático, respectivamente. (p. 32)

Las prácticas que cambian por efecto del traslado a otro medio cultural o social, o por efecto del contacto, pueden convertirse en hábitos o costumbres cuando son cotidianas y frecuentes. De ahí que pueda decirse que quienes pretenden cambiar la cultura crean que pueden lograrlo transformando las formas de hacer. Es el caso de la corriente dominante en la gerencia tradicional en Occidente, que ha arribado al concepto de cultura organizacional. No obstante, lo anterior, y como se afirmó líneas arriba, existen un tiempo determinado y una superposición de interacciones humanas que deben transcurrir para que pueda hablarse de un cambio en la cultura surgido de un cambio en las prácticas. (p.36).

La autora recoge la definición de Aguirre (2004) quién señala:

Sistema de conocimiento que nos proporciona un modelo de realidad a través del cual damos sentido a nuestro comportamiento. Este sistema está formado por un conjunto de elementos interactivos fundamentales, generados y compartidos por la organización como

eficaces para alcanzar sus objetivos que cohesionan e identifican, por lo que deben ser transmitidos a los nuevos miembros (p. 125).

**2.2.1.2. Comportamiento organizacional, cultura y auditoría.** Cuando nos referimos al comportamiento organizacional observamos ese conjunto de formas, estilo, valores, de parte de aquellos que se encuentran involucrados en una gestión, por ese motivo existe esa relación entre ese comportamiento con la auditoría porque en la medida que se tenga esa cultura de vida, entonces se plasmará la forma de control o los sistemas de evaluación. De allí la importancia de considerarlas como piezas fundamentales como lo expresan Mendoza et al. (2019)

Actividades independientes de apoyo a la función directiva, enfocada al examen objetivo, sistemático y evaluatorio de las operaciones financieras y administrativas realizadas de los sistemas y procedimientos implantados; de la estructura orgánica en operación y de los objetivos, programas y metas alcanzados por las Dependencias, Órganos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública, así como de la Procuraduría General con el propósito de determinar el grado de economía, eficacia, eficiencia, efectividad, imparcialidad, honestidad y apego a la normatividad con que se han administrado los recursos públicos que les fueron suministrados. (pp. 132-133).

**2.2.1.3. El deber ser de la auditoría.** Al respecto, contamos con Montilla y Herrera (2006) quienes nos exponen con pertinencia lo que alberga el deber ser de la auditoría:

No falta mucho tiempo para asistir a la integración de las sociedades de la Tierra, a llegar a lo que algunos denominan "aldea global". No podemos detener los cambios, u oponernos a ellos con la idea de que si les somos indiferentes y no les damos importancia no suceden. Las naciones se vienen transformando multidimensionalmente, no es sólo la tecnología, ni los nichos de mercado, ni las formas de producción, ni la competencia en las

economías liberadas, es un cambio en la manera cognoscitiva de pensar y actuar en el mundo de hoy.

La auditoría es una práctica de trascendental importancia social y económica, permite entablar relaciones de diversa índole entre los agentes económicos, debido a la confianza que se deposita en el trabajo de los contadores públicos cuando ellos extienden su garantía personal o fe pública, respecto del trabajo de investigación denominado auditoría.

La auditoría se ve en grave riesgo de ser absorbida por otras profesiones, motivo por el cual es necesario comenzar un proceso de adaptación para que sobreviva como una práctica propia de los contadores públicos.

La adaptación propuesta tiene como fin la evolución de la auditoría, "articulando" toda la información derivada del desarrollo del objeto social de las organizaciones para realizar gestión del conocimiento en las mismas, de este modo convertir dicho conocimiento en la ventaja competitiva más importante de la organización.

No es posible esperar que la auditoría continúe con las ideas de su génesis antes de la era cristiana, o con los cambios sufridos a causa de la gran depresión, la responsabilidad de la auditoría ahora tiene que ver con el mejoramiento de la sociedad como efecto del cambio de las organizaciones.

Es hora de romper el statu quo de la auditoría, de no caminar de espaldas a las realidades de la organización, de liberarse de la idea atávica de que la auditoría únicamente se ocupa de otorgar la razonabilidad de los estados financieros, bajo la óptica macroeconómica de los hechos financieros.

Cuando se analiza la expresión de lo que significa el deber ser, nos encontramos ante un juicio de valor que tiene como característica lo previsorio, lo correcto, lo justo y óptimo. Esta característica recae sobre las ideas, pensamientos de las personas y por ende sus acciones y comportamientos. Y, tiene algo que lo hace ser un deber es la obligatoriedad y reconocimiento

de la validez dentro de un gripo social. Si tenemos en cuenta que el deber ser se encuentra dentro de lo subjetivo y no se puede basar en la naturaleza humana sino en acciones de demostración. El deber ser es teórico, ideal, pertenece al imaginario, en este sentido es subjetivo. Pero es importante darle ese fundamento de ser parte del proceso natural de una gestión así: “La transformación de la auditoría implica un cambio en su cuerpo teórico elemental, para esto es necesario discutir sobre la forma de concebir la auditoría y sus impactos, las ideas que tenemos sobre la auditoría, la responsabilidad social, su campo de acción profesional, la manera de dimensionar el entorno, sus peligros y oportunidades” (p. s/n).

**2.2.1.4. Tipos de auditoría.** En una publicación cubana acerca de la auditoría como proceso de control, Villardefrancos (2006) se presentan tres tipos de auditoría: Auditoría independiente. Auditoría interna. Auditoría gubernamental. Cuando se refiere a la independiente nos encontramos ante la responsabilidad que asume el profesional ante su cliente, en este caso es contratado por una empresa u organización para el servicio. Con respecto a la auditoría interna “es la actividad considerada independiente, dentro de una organización para la revisión de la contabilidad y otras operaciones, y como una base de servicio a la dirección. Representa un activo de la dirección que funciona para medir y evaluar la efectividad de otros controles” este proceso trae consigo un análisis, evaluación, recomendación y otros comentarios que coadyuven al proceso eficaz. Finalmente tenemos a la gubernamental en donde se da un proceso más amplio y generalmente es ejercida por áreas de determinadas organizaciones.

Nuestro tema de investigación es la auditoría interna la cual:

“constituye una excelente herramienta de apoyo a la dirección de las organizaciones, las que, generalmente, poseen un departamento especial dedicado a estos menesteres. Este tipo de auditoría, denominado también auditoría de gestión u

operativa, pone el énfasis en la evaluación de políticas, procedimientos, métodos, así como en el análisis de tareas” (p. 55).

**2.2.1.5. Funciones de la auditoría.** Se han considerado seis funciones que tiene una auditoría, Montilla y Herrera (2006) los describen de esta manera:

- a) ***Función de control y vigilancia.*** Siendo una actividad de control es parte de su naturaleza el considerar esa función controladora y la vigilancia que forma parte de esa labor que debe ser permanente.
- b) ***Función de verificación y evaluación.*** Según los parámetros considerados y con una proyección o anticipación se pone en manifiesto la calificación que se ha logrado.
- c) ***Función protectora y minimizadora de riesgos.*** Función que requiere de aplicar los potenciales riesgos que se tienen en cuenta en las organizaciones, ésta debe ser la que proteja luego de valorar y conocer las probables situaciones riesgosas. Y, cuando se trate de la protección se tendrá en cuenta al ambiente, la misma cultura, el marco legal, la salud y otros.
- d) ***Función asesora y culturizadora.*** Aquí es necesario precisar un ambiente de control que sea ideal para la consecución de los objetivos, es muy importante la aplicación de estrategias de sensibilización hacia una cultura de la auditoría.
- e) ***Función de gestión del conocimiento y la información.*** Siendo la comunicación hoy, una herramienta esencial en todos los escenarios de gestión, la información debe contarse con transparencia en los diferentes contextos como el financiero, productivo, control humano, administrativo etc.
- f) ***Función de mejoramiento continuo.*** Se necesita contar con una dinámica de cambio, uno de los aspectos es la multidisciplinariedad científica y técnica que aportan a la eficiencia y eficacia y gestión de los recursos.

**2.2.1.6. Auditoría interna y función del auditor.** En un trabajo presentado por Montes et al. (2017) para la conferencia Interamericana de Contabilidad se describe el papel de la auditoría interna en las organizaciones y al auditor en sus funciones.

La auditoría interna contribuye al fortalecimiento del gobierno corporativo mediante el aseguramiento de la organización a través de una evaluación objetiva e independiente de los sistemas de control interno y administración de riesgos, planteando recomendaciones que contribuyan a la mejora continua de los diferentes procesos, para que la empresa funcione con eficiencia, transparencia cumpliendo la regulación establecida. Para el cumplimiento de sus funciones en la evaluación del gobierno corporativo, es necesario que la auditoría interna (la cual debe ser independiente, objetiva y competente), cuente con el apoyo de la alta dirección y el comité de auditoría, para recibir y aplicar las recomendaciones que se plantean; además la organización debe contar con un modelo de gestión interna que procure fortalecer su desarrollo en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos establecidos, aplicando en forma estricta los valores institucionales, y potenciando metodologías que faciliten la correcta identificación y priorización de los riesgos que afectan a una empresa. En concordancia con lo establecido en las normas internacionales para el ejercicio de la auditoría interna, esta debe evaluar y contribuir a la mejora de los procesos de gobierno, gestión de riesgos y control, utilizando un enfoque sistémico y disciplinado, en el ejercicio de su actividad y hacer recomendaciones apropiadas para mejorar los procesos de gobierno. La norma internacional 2110 gobierno, establece que en el desarrollo de su trabajo el auditor interno debe cumplir con los siguientes objetivos:

- Promover la ética y los valores apropiados dentro de la organización.
- Asegurar la gestión y responsabilidad eficaces en el desempeño de la organización.
- Comunicar la información de riesgo y control a las áreas adecuadas de la organización.



- Coordinar las actividades y la información de comunicación entre el consejo de administración, los auditores internos, los auditores externos y la dirección.
- Los riesgos se identifiquen y administren por parte de los responsables de los mismos.
- Generar en forma permanente procesos de mejoramiento continuo en toda la organización a través de recomendaciones realizadas en forma oportuna, las cuales deben estar soportadas en evidencia valida y suficiente (p. 75).

**2.2.1.7. Plan de gestión organizacional y la auditoría interna.** Con respecto a la base teórica que se presenta y que Montes et al. (2017) la aborda como un aspecto relevante para desarrollar una auditoría eficiente y que se encuentre en base a los objetivos que se plantean, nos señalan que:

Se entiende por gestión el proceso de diseño y mantenimiento de un ambiente en que las personas, trabajando en equipo, alcanzan en forma efectiva los objetivos establecidos en la organización. Gestionar implica estructurar el proceso administrativo a través de la planeación estratégica. La planeación estratégica es el proceso por el cual la alta gerencia toma decisiones sobre los objetivos de una organización, los mercados en los que competirá, los productos y servicios que ofrecerá, la forma particular en que interactuará frente a sus competidores y las políticas que seguirá para manejar las relaciones con sus clientes, accionistas, empleados y comunidad en la que opera. El concepto de estrategia y el de planeación están ligados, pues ambos, designan una secuencia de acciones ordenadas en el tiempo para alcanzar uno o varios objetivos.

Al planear, la organización establece la misión, la visión, los objetivos, las estrategias, las metas, las políticas, define los procesos, las actividades, las tareas, los planes programas y proyectos y establece las responsabilidades; igualmente elabora los manuales de procesos y procedimientos donde se definen las reglas y pasos para desarrollar las diferentes actividades de la organización. Las actividades desarrolladas deben contribuir al cumplimiento de los

objetivos, sin embargo, éstas están sujetas a riesgos que afectan dichos objetivos, por lo que le corresponde a la organización administrarlos fijando controles que minimicen los riesgos y que sean aplicados por los integrantes de la entidad. Le corresponde al auditor interno evaluar el cumplimiento de dichos controles a través de la auditoría de gestión.

La auditoría de gestión y resultados es el examen que se realiza a una organización con el propósito de evaluar el grado de eficiencia y eficacia con que se manejan los recursos disponibles y si se logran los objetivos previstos por el ente.

El auditor interno al realizar una auditoría de gestión evalúa:

- Procedimientos que son ineficaces o más costosos de lo justificable.
- La duplicación de esfuerzos de empleados u organizaciones.
- Las oportunidades para mejorar la productividad mediante la automatización de procesos.
- La pobre administración de procesos sistematizados.
- El exceso de personal con relación al trabajo a efectuar.
- Fallas en el sistema de compra, materiales o suministros.
- Si la asignación de los recursos (humanos, físicos, financieros), fue la correcta para maximizar los resultados (economía).
- Si los costos incurridos en la producción de bienes y/o servicios fueron mínimos al alcanzar los objetivos en igual de condiciones de calidad y cantidad (eficiencia).
- Verificar la adecuada administración de los riesgos.
- Revisa la salvaguarda de los activos (pp. 77-78).

**2.2.1.8. Comunicación organizacional.** Chiavenato (2009) nos señala que “la comunicación es esencial para alcanzar la concordancia y la consistencia en el comportamiento de las personas” (p. 321).

La comunicación organizacional es el proceso mediante el cual las personas intercambian información en una organización. Algunas comunicaciones fluyen por la

estructura formal y la informal; otras bajan o suben a lo largo de niveles jerárquicos, mientras algunas más se mueven en dirección lateral u horizontal. En la actualidad, la informática ha intensificado la comunicación en todas las direcciones. La comunicación organizacional, como la interpersonal, no es perfecta, sino que se transforma a lo largo del proceso, lo cual provoca que el destinatario casi siempre reciba un mensaje diferente al enviado originalmente, pues la intención se transforma en el proceso de comunicación. La comunicación organizacional casi siempre funciona como si los mensajes y los significados entre la administración y las personas pasaran por un cuello de botella. (p. 321).

En una organización encontramos tres tipos de comunicación: la descendente es aquella en donde se envían los mensajes desde los directivos a los subordinados, de arriba hacia abajo. Se considera una comunicación de tipo vertical y las formas de comunicación son varias. Le sigue la comunicación ascendente en donde los mensajes fluyen de los niveles bajos a los altos, aquí se dan los siguientes tipos de información:

- a) ***Problemas y excepciones.*** Son mensajes que describen desviaciones o anomalías en el desempeño rutinario y normal, y buscan llamar la atención de la directiva.
- b) ***Sugerencias para mejorar.*** Son mensajes con ideas para mejorar los procedimientos relacionados con las tareas para aumentar la calidad y la eficiencia.
- c) ***Informes de desempeño.*** Son mensajes que incluyen reportes periódicos que informan a la administración acerca del desempeño de personas o unidades de la organización.
- d) ***Información contable y financiera.*** Son mensajes que se refieren a costos, pago de cuentas, volumen de ventas, utilidades proyectadas, rendimiento sobre la inversión y otros asuntos de interés para la administración. (p. 322).

Finalmente tenemos a la comunicación horizontal con el intercambio de mensajes entre colegas o compañeros, en este tipo no sólo se trata de informar sino de buscar y contar con el apoyo y coordinación a través de las actividades que se desarrollan en los procesos de gestión.

**2.2.1.9. Gestión de las auditorías, o cómo evaluar la realidad.** En una publicación de ANETCOM (2008) sobre la gestión estratégica se destaca lo siguiente:

La evaluación de la realidad es una tarea compleja pues cada persona y entidad tiende a tener percepciones propias. Obviando aspectos financieros como puede ser la adquisición de una entidad por parte de otra, los motivos para la realización de las auditorías de seguridad son variados al igual que su tipología. De hecho, generalmente la motivación viene determinada por el grado de madurez o a raíz de situaciones indeseadas.

En determinadas ocasiones, se desea conocer el estado de la seguridad de algo específico como pueda ser el sitio web de la compañía, o la información que un empleado se ha podido llevar tras abandonar la entidad. Estas son situaciones que requieren un análisis específico y acotado.

En otras ocasiones se desea o se requiere verificar el estado parcial de la seguridad de la entidad, Este es el caso a la hora de determinar el grado de cumplimiento frente a la LOPD y el reglamento de medidas de seguridad, y esto requiere un análisis de mayor alcance, aunque, posiblemente no requiera el nivel de detalle del caso anterior.

Auditar algo pequeño o limitado es relativamente sencillo; sin embargo, cuando se trata de auditar la seguridad de una Entidad el tema se convierte en una tarea ardua y compleja. En estos casos, se requiere un análisis global estableciendo niveles de detalle en base a la relevancia de los activos de la entidad. Para ello es aconsejable disponer de una estructura normativa y documental. Si se desconoce la política, cuáles son las normas y cómo se espera que los empleados actúen y realicen sus tareas será difícil determinar la realidad de la entidad y si se están haciendo las cosas como se espera.

Existe un continuo debate sobre si las auditorías las debe realizar personal de la propia entidad o se debe contratar a una empresa externa. Lo cierto, es que las auditorías debieran ser lo más objetivas posible. Generalmente, una empresa externa será “más objetiva”; sin embargo, no conocerá los recovecos de la entidad auditada. Con la finalidad de ser objetivos, es conveniente disponer de plantillas específicas para la realización de las auditorías. Considerando el ejemplo anterior, un auditor interno evitará entrar en conflicto con sus compañeros. En consecuencia, evitará ser exigente; sin embargo, si tiene que rellenar una plantilla en la que deba especificar concretamente los resultados de la misma, se estará responsabilizando de los resultados.

Otro aspecto de consideración, a la hora de planificar las auditorías es la periodicidad con la que se deben realizar. De hecho, lo ideal es auditar con cierta frecuencia para verificar que el trabajo se está realizando correctamente. Sin embargo, es importante seleccionar y temporizar adecuadamente lo que se va a revisar. La periodicidad debería estar asociada a la capacidad y a los recursos disponibles para solucionar los problemas e incumplimiento detectados en la auditoría anterior. Salvo casos específicos, ¿para qué se querría analizar algo que sabemos que se encuentra exactamente en el mismo estado que la auditoría anterior?

Otros de los aspectos que puede incrementar considerablemente la frecuencia en la realización de auditorías son los cambios. Estos cambios son muy comunes en determinados sectores en los cuales los cambios tecnológicos u organizativos están a la orden del día. Finalmente, los resultados de las auditorías son otro factor importante. De poco sirve realizar un buen trabajo, en este sentido, si los resultados caen en saco roto. Una vez obtenidos los resultados de cualquier tipo de auditoría de seguridad se deberá realizar un plan de acción. Por un lado, se deberán priorizar las no conformidades y/o debilidades. Por otro lado, se deberá estimar el esfuerzo para solucionarlas. Se deberán asignar los responsables de solucionarlas,

establecer fechas límite y canales de soporte y, sobre todo, articular los mecanismos apropiados para que no se reproduzcan. (pp. 79-83).

### ***2.2.2. Eficiencia de la gestión***

**2.2.2.1. Un nuevo enfoque de la gestión pública.** Chica (2011) nos presenta un enfoque diferente en cuanto a la gestión pública, este nuevo paradigma centra la acción en el nivel de satisfacción del ciudadano, es justamente aquí en donde se da la eficiencia en la gestión.

Se basa en considerar al ciudadano como el eje de la actividad pública, al Estado como medio para el logro de los objetivos y fines colectivos, la relevancia de su quehacer es la inversión social, el gasto debe ser limitado y en función a su productividad y otro de los aspectos es la vocación austera que tiene el aparato administrativo.

Toda mejora gerencial se expresa en términos de creación de valor que es reinterpretado por la ciudadanía. En este sentido, el valor público a diferencia del concepto del valor en la administración empresarial es más complejo y mucho más subjetivo.

La satisfacción ciudadana, es una de las mejores formas de medir la creación de valor público, lo cual no es sencillo, “pues son muchos los ciudadanos que escriben para quejarse sobre la prestación de un servicio, pero son muy pocos los que escriben para felicitar, porque en la mañana al abrir su ducha, efectivamente salió un chorro de agua potable” Esto nos sirve para plantear que la medición de la satisfacción ciudadana, se mide en cuanto a reducción de quejas y reclamos y en términos de encuestas ciudadanas. De esto se desprende que el papel de la gestión pública es la creación de valor público, lo cual redundará en la satisfacción ciudadana.

Los principales retos de los gerentes públicos son: el cambio en la cultura de sus organizaciones; la búsqueda de una mayor autonomía en la fijación de objetivos y en la determinación de los medios para obtenerlos; la humanización de los procesos administrativos;

entablar diálogos con la ciudadanía y acciones sociales que propendan por el tema de administración y gestión pública (pp. 63-64).

**2.2.2.2. Eficiencia y productividad en los procesos y operación gubernamental.** En un documento presentado por Naser y Gastón (2011) sobre las labores gubernamentales en donde se confirma una vez más la escasez de los recursos. De allí que emerge uno de los objetivos para elevar la productividad en las diferentes instituciones públicas para hacerlas más eficientes, trabajar estrategias en una dinámica de procesos que lleven a plasmar esos objetivos y considerar acciones que se desarrollen involucrando a cada uno de los que forman parte de esas organizaciones.

**2.2.2.3. Transparencia y rendición de cuentas.** Un beneficio potencial, especialmente interesante para países con problemas de corrupción, es que las tecnologías de información y comunicación pueden fomentar y facilitar la transparencia de las labores gubernamentales y los procesos de rendición de cuentas. El acceso y disponibilidad de información relevante sobre finanzas, recursos humanos y otros temas que hasta hace algunos años eran sólo accesibles para un selecto grupo de actores sociales, tiene el potencial de transformar radicalmente las relaciones entre el aparato administrativo del gobierno, los ciudadanos y sus representantes políticos (p. 20).

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de investigación

##### *Tipo de investigación*

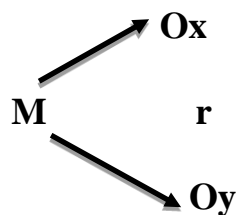
La investigación en el presente estudio fue aplicada, para Cívicos y Hernández (2007), la investigación aplicada o práctica:

Se caracteriza por la forma en que analiza la realidad social y aplica sus descubrimientos en la mejora de estrategias y actuaciones concretas, en el desarrollo y mejoramiento de éstas, lo que, además, permite desarrollar la creatividad e innovar” (p. 25).

En la presente investigación se empleó el nivel descriptivo, para Sánchez y Reyes (2017, p. 40), “Consiste fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia témporo-espacial determinada”, tal es el caso de la presente investigación.

##### *Diseño de investigación*

Asimismo, se empleó el diseño descriptivo correlacional, con la finalidad de identificar la relación que existe entre las variables de estudio.



Donde:

M ..... es la muestra

Ox..... es la variable (X): Cultura de la auditoría interna

Oy ..... es la variable (Y): Eficiencia de la gestión

r..... es la relación entre variables.



### **3.2. Población y muestra**

Según Arias et al. (2016) la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.

La población la conformaron los colaboradores de la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima, que son 65. Por lo tanto, se trabajó con una población censal; es decir con todos los colaboradores por ser accesible para la investigadora.

### 3.3. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Cultura de la auditoría interna</b>	1. Actitud hacia la supervisión permanente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisión positiva</li> <li>• Supervisión como proceso</li> <li>• Supervisión para la detección de errores</li> </ul>
	2. Comunicación y concientización de actividades evaluativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales pertinentes</li> <li>• Medios orales y escritos</li> <li>• Comunicación abierta y directa</li> </ul>
	3. Establecimiento de un objetivo en común	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cohesión entre el directivo y trabajador</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Nivel de conocimientos de la filosofía institucional</li> </ul>
<b>Eficiencia de la gestión</b>	1. Manejo de los procesos de gestión para el logro de los objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de recursos humanos</li> <li>• Manejo de recursos económicos</li> <li>• Manejo de los recursos tecnológicos</li> </ul>
	2. Identificación de los recursos para su racionalización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación gasto-presupuesto</li> <li>• Previsión de recursos</li> <li>• Minimización de riesgos</li> </ul>
	3. Nivel de transparencia en la gestión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditoría en la gestión</li> <li>• Procedimientos transparentes</li> <li>• Escenarios propicios</li> </ul>
	4. Involucramiento del personal directivo y de los colaboradores en la gestión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> <li>• Involucramiento</li> <li>• Confianza</li> </ul>

*Nota.* Elaboración propia.

### 3.4. Instrumentos

Las técnicas que se utilizaron en el presente estudio son la encuesta para ambas variables.

#### Tabla 2

*Ficha técnica de la encuesta para medir la cultura de la auditoría interna*

---

**Nombre:** Encuesta para medir la Cultura de la Auditoría Interna

---

**Autor:** La investigadora

**Administración:** Individual.

**Tiempo Aplicación:** En promedio de 15 minutos.

**Propiedades psicométricas:** La variable, está compuesta por 3 dimensiones:

1. Actitud hacia la supervisión permanente.
2. Comunicación y concientización de actividades evaluativas.
3. Establecimiento de un objetivo en común.

La encuesta comprende 20 ítems, con respuestas tipo Likert.

- Para determinar la **validez** de aplicó la Ficha de Expertos a tres investigadores, como señala el Reglamento de la EUPG. Obteniendo una valoración cuantitativa de 20 y se recomendó su aplicabilidad. (Ver anexo)
- Para determinar la **confiabilidad**, se tomó una prueba piloto a 10 colaboradores, obtenido un Alfa de Cronbach = 88,4.

---

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 3***Ficha técnica de la encuesta para medir la eficiencia de la gestión*


---

**Nombre:** Encuesta para medir la Eficiencia de la gestión

---

**Autor:** La investigadora

**Administración:** Individual.

**Tiempo Aplicación:** En promedio de 20 minutos.

**Propiedades psicométricas:** La variable, está compuesta por 4 dimensiones:

1. Manejo de los procesos de gestión para el logro de los objetivos.
2. Identificación de los recursos para su racionalización.
3. Nivel de transparencia en la gestión.
4. Involucramiento del personal directivo y de los colaboradores en la gestión.

La encuesta comprende 22 ítems, con respuestas tipo Likert.

- Para determinar la **validez** de aplicó la Ficha de Expertos a tres investigadores, como señala el Reglamento de la EUPG. Obteniendo una valoración cuantitativa de 20 y se recomendó su aplicabilidad.  
(Ver anexo)
- Para determinar la **confiabilidad**, se tomó una prueba piloto a 10 colaboradores, obtenido un Alfa de Cronbach = 80,9

---

*Nota.* Elaboración propia.

### **3.5. Procedimientos**

Para el procesamiento se utilizaron según el estudio hojas de datos, Excel, procesos de tabulación, tablas de interpretación y análisis relacional de resultados. Con las respuestas obtenidas se clasificaron dentro de un contexto analítico acompañado con las herramientas estadística adecuadas, se plasmaron los datos recolectados.

### **3.6. Análisis de datos**

El estudio analizó los indicadores que conforma cada una de las variables consolidando la apreciación con los cuadros respectivos y la interpretación pertinente de los resultados.

En la presente investigación se aplicó la prueba Coeficiente de Correlación Spearman para evaluar y comprobar las hipótesis.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados de las variables de estudio

#### 4.1.1. Resultados descriptivos de la variable (X): Cultura de la auditoría interna

Con la finalidad de detallar mejor, presentaremos los resultados totales y de cada dimensión.

##### 4.1.1.1. Resultado total de la variable (X): Cultura de la auditoría interna

**Tabla 4**

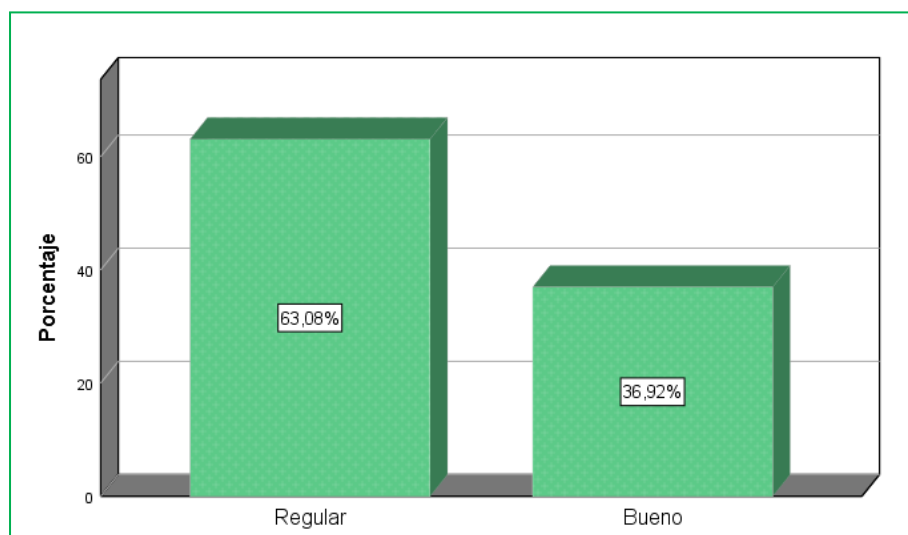
*Cultura de la auditoría interna*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	41	63,08
Buena	24	36,92
Total	65	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 1**

*Cultura de la auditoría interna.*



*Nota.* Se observa que el 63,08% consideran que la cultura de la auditoría interna es regular, el 36,92% consideran que es buena.

#### 4.1.1.2. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (X): Cultura de la auditoría interna

La variable tiene tres dimensiones:

1. Actitud hacia la supervisión permanente
2. Comunicación y concientización de actividades evaluativas
3. Establecimiento de un objetivo en común Actitud

A continuación, los resultados.

**Tabla 5**

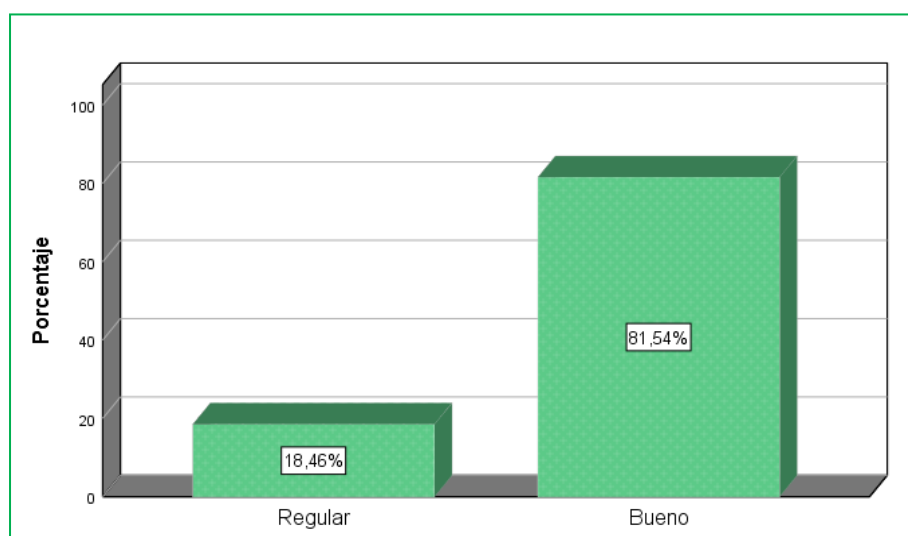
*Actitud hacia la supervisión permanente*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	12	18,54
Buena	53	81,46
Total	65	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 2**

*Actitud hacia la supervisión permanente.*

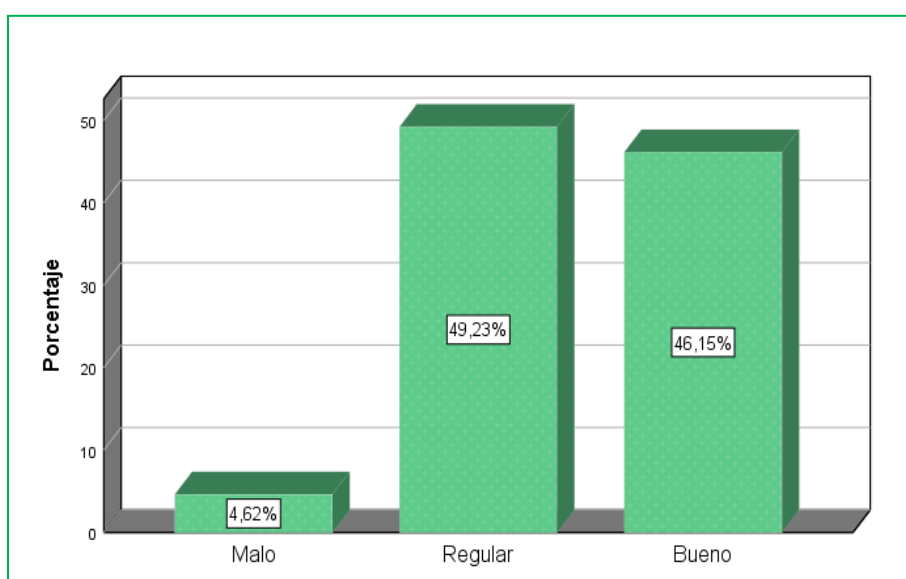


*Nota.* Se observa que el 81,54% consideran que la actitud hacia la supervisión permanente es buena, el 18,46% consideran que es regular.

**Tabla 6***Comunicación y concientización de actividades evaluativas*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	3	4,62
Regular	32	49,23
Buena	30	46,15
Total	65	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 3***Comunicación y concientización de actividades evaluativas.*

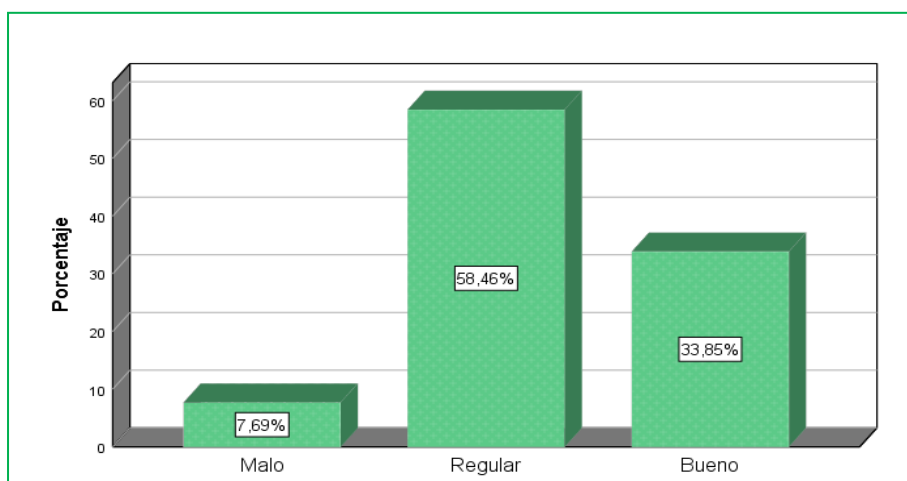
*Nota.* Se observa que el 49,23% consideran que la comunicación y concientización de actividades evaluativas son regulares, el 46,15% consideran que son buenas y el 4,62% consideran que son malas.



**Tabla 7***Establecimiento de un objetivo en común*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	7,69
Regular	38	58,46
Bueno	22	33,85
Total	65	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 4***Establecimiento de un objetivo en común.*

*Nota.* Se observa que el 58,46% consideran que el establecimiento de un objetivo en común es regular, el 33,85% consideran que es bueno y el 7,69% consideran que es malo.

#### 4.1.2. Resultados descriptivos de la variable (Y): Eficiencia de la gestión

Con la finalidad de entender mejor, presentaremos los resultados totales y de cada dimensión.

##### 4.1.2.1. Resultado total de la variable (Y): Eficiencia de la gestión

**Tabla 8**

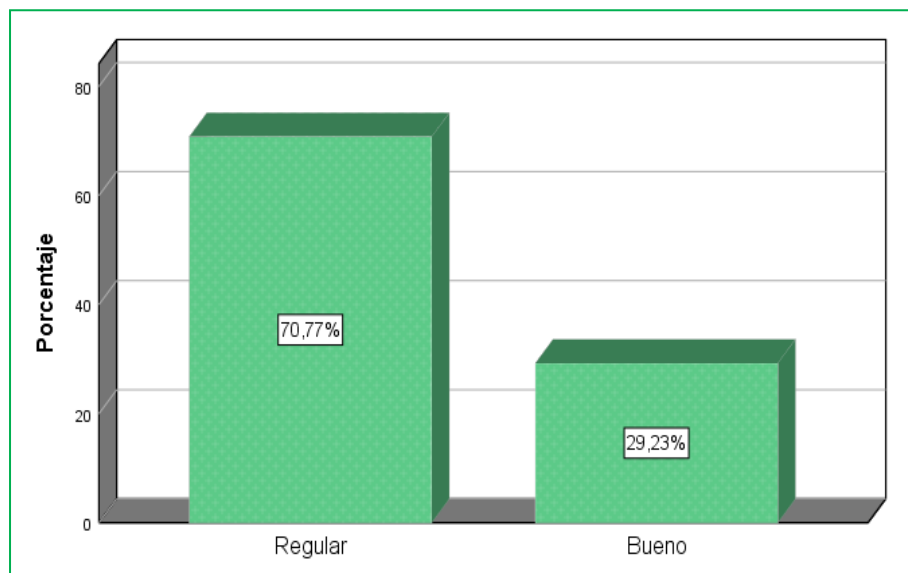
*Eficiencia de la gestión*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	46	70,77
Buena	19	29,23
Total	65	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 5**

*Eficiencia de la gestión.*



*Nota.* Se observa que el 70,77% consideran que la eficiencia de la gestión es regular, el 29,23% consideran que es buena.

#### 4.1.2.2. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (Y): Eficiencia de la gestión

La variable tiene cuatro dimensiones:

1. Manejo de los procesos de gestión para el logro de los objetivos.
2. Identificación de los recursos para su racionalización.
3. Nivel de transparencia en la gestión.
4. Involucramiento del personal directivo y de los colaboradores en la gestión.

A continuación, los resultados.

**Tabla 9**

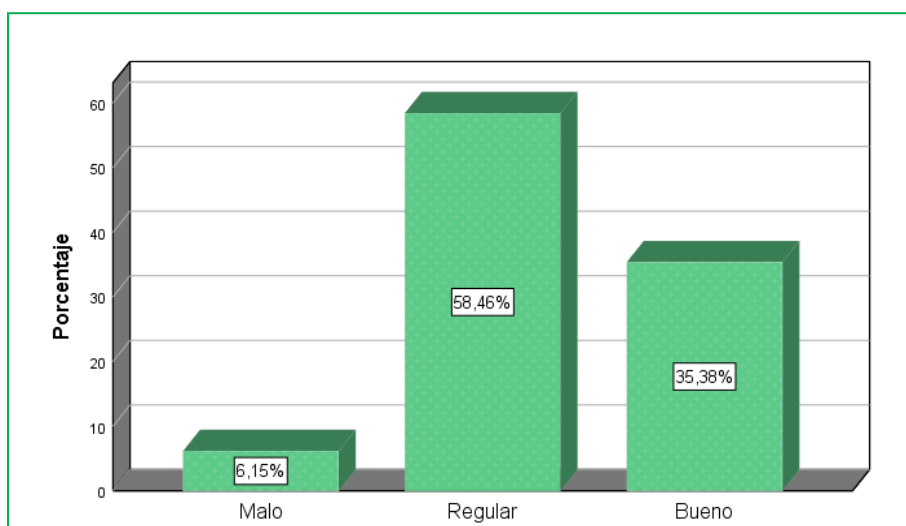
*Manejo de los procesos de gestión para el logro de los objetivos*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	6,15
Regular	38	58,46
Bueno	23	35,38
Total	65	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 6**

*Manejo de los procesos de gestión para el logro de los objetivos.*



*Nota.* Se observa que el 58,46% consideran que el manejo de los procesos de gestión para el logro de los objetivos es regular, el 35,38% consideran que es bueno y el 6,15 % consideran que es malo.

**Tabla 10**

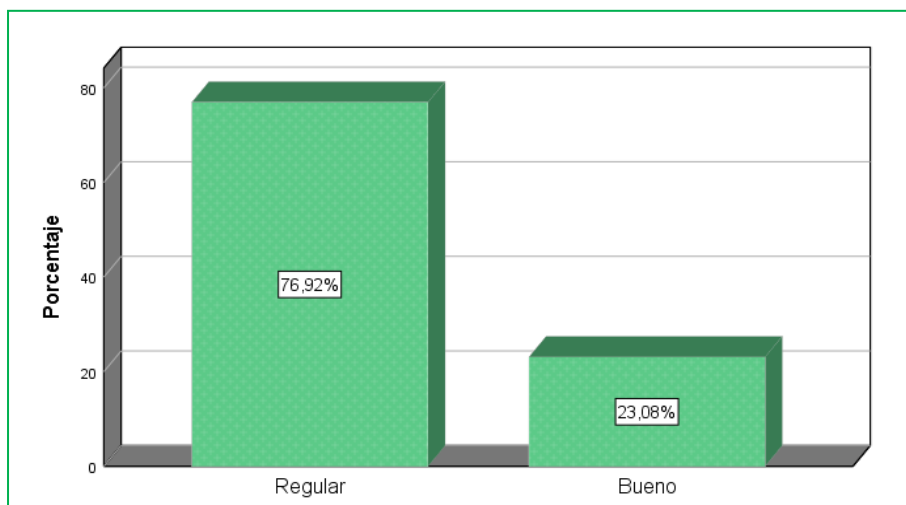
*Identificación de los recursos para su racionalización*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	50	76,92
Buena	15	23,08
Total	65	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 7**

*Identificación de los recursos para su racionalización.*



*Nota.* Se observa que el 76,92% consideran que la identificación de los recursos para su racionalización es regular, el 23,08% consideran que es buena.

**Tabla 11**

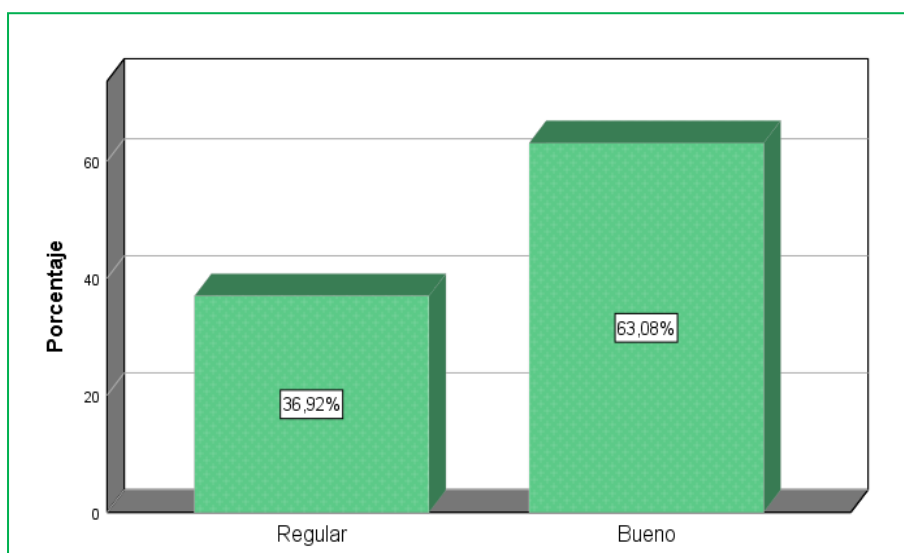
*Nivel de transparencia en la gestión*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	24	36,92
Bueno	41	63,08
Total	65	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 8**

*Nivel de transparencia en la gestión.*



*Nota.* Se observa que el 63,08% consideran que el nivel de transparencia en la gestión es bueno, el 36,92% consideran que es regular.

**Tabla 12**

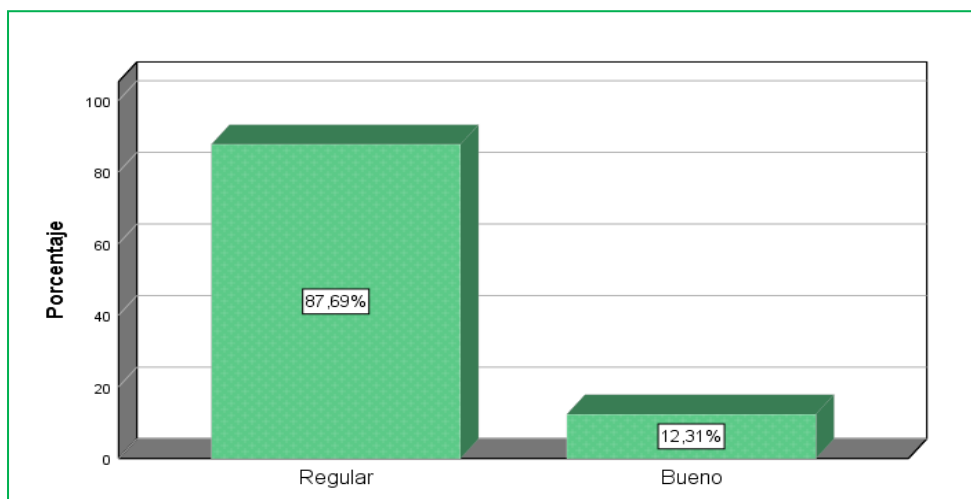
*Involucramiento del personal directivo y de los colaboradores en la gestión*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	57	87,69
Bueno	8	12,31
Total	65	100,00

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Figura 9**

*Involucramiento del personal directivo y de los colaboradores en la gestión.*



*Nota.* Se observa que el 87,69% consideran que el involucramiento del personal directivo y de los colaboradores en la gestión es regular, el 12,31% consideran que es bueno.

## 4.2. Prueba de normalidad

**Tabla 13**

*Prueba de Kolmogorov- Smirnov para la variable Cultura de la auditoría interna*

		Cultura de la auditoría interna	Actitud hacia la supervisión permanente	Comunicación y concientización de actividades evaluativas	Establecimiento de un objetivo en común
N		65	65	65	65
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	69,9846	22,7692	24,0615	23,1538
	Desv. Desviación	8,64489	1,67490	4,04999	4,13911
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,161	,309	,227	,162
	Positivo	,123	,231	,165	,121
	Negativo	-,161	-,309	-,227	-,162
Estadístico de prueba		,161	,309	,227	,162
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Tabla 14**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Eficiencia de la gestión*

		Eficiencia de la gestión	Manejo de los procesos de gestión para el logro de los objetivos	Identificación de los recursos para su racionalización	Nivel de transparencia en la gestión	Involucramiento del personal directivo y de los colaboradores en la gestión
N		65	65	65	65	65
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	75,9692	19,5385	24,0615	18,7077	13,6615
	Desv. Desviación	7,64847	3,59721	3,07143	1,22121	1,49245
	Absoluto	,098	,140	,182	,225	,144
Máximas diferencias extremas	Positivo	,080	,107	,100	,145	,118
	Negativo	-,098	-,140	-,182	-,225	-,144
Estadístico de prueba		,098	,140	,182	,225	,144
Sig. asintótica(bilateral)		,193 <sup>c</sup>	,003 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,002 <sup>c</sup>

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.



En las tablas 13 y 14 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov, lo cual se usó debido a que la base de datos está compuesta por más de 50 datos. Encontrando valores de  $p$  menores de 0.05; en tal sentido al demostrar que los datos no siguen una distribución normal, para contrastar las hipótesis, se deberá emplear estadísticas no paramétricas: Rho de Spearman.

### **4.3. Prueba de hipótesis**

#### **4.1.2. Hipótesis general**

**Ho:** La cultura de auditoría interna no tiene relación directa con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

**Ha:** La cultura de auditoría interna tiene relación directa con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 15**

*Correlación rho de Spearman de la cultura de auditoría interna y la eficiencia de la gestión*

		Eficiencia de la gestión	
		Coefficiente de correlación	,852**
Rho de Spearman	Cultura de auditoría interna	Sig. (bilateral)	,000
		N	65

*Nota.* Entre la cultura de auditoría interna y la eficiencia de la gestión existe una correlación positiva considerable,  $r = 0,852$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05.

**Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

#### **4.1.3. Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específica 1:**

**Ho:** La actitud hacia la supervisión permanente como indicador de una cultura de auditoría interna no tiene relación directa con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

**Ha:** La actitud hacia la supervisión permanente como indicador de una cultura de auditoría interna tiene relación directa con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 16**

*Correlación rho de Spearman de la actitud hacia la supervisión permanente y la eficiencia en la gestión*

		Eficiencia en la gestión	
Rho de Spearman	Actitud hacia la supervisión permanente	Coeficiente de correlación	,618**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65

*Nota.* Entre la actitud hacia la supervisión permanente y la eficiencia en la gestión existe una correlación positiva media  $r = 0,618$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

### **Hipótesis específica 2:**

**Ho:** El nivel de comunicación y concientización de actividades evaluativas como indicador de una cultura de auditoría interna no tiene relación directa con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

**Ha:** El nivel de comunicación y concientización de actividades evaluativas como indicador de una cultura de auditoría interna tiene relación directa con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 17**

*Correlación rho de Spearman del nivel de comunicación y concientización de actividades evaluativas y la eficiencia en la gestión*

		Eficiencia en la gestión	
Rho de Spearman	Nivel de comunicación y concientización de actividades evaluativas	Coefficiente de correlación	,645**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65

*Nota.* Entre el nivel de comunicación y concientización de actividades evaluativas y la eficiencia en la gestión existe una correlación positiva media,  $r = 0,645$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

### **Hipótesis específica 3:**

**Ho:** El establecimiento de un objetivo en común como indicador de una cultura de auditoría interna no tiene relación directa con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

**Ha:** El establecimiento de un objetivo en común como indicador de una cultura de auditoría interna tiene relación directa con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 18**

*Correlación rho de Spearman del establecimiento de un objetivo en común y la eficiencia en la gestión*

		Eficiencia en la gestión	
Rho de Spearman	Establecimiento de un objetivo en común	Coefficiente de correlación	,864**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65

*Nota.* Entre el establecimiento de un objetivo en común y la eficiencia en la gestión existe una correlación positiva considerable,  $r = 0,864$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la discusión se han considerado las hipótesis de las investigaciones que fueron planteadas y corroboradas según las variables del presente estudio, así tenemos a Espichan (2015) quién realiza una investigación descriptiva y de tipo aplicada en nuestro país sobre la auditoría interna en la gestión de la Federación Peruana de cajas municipales de ahorro y crédito logrando como resultados un nivel de influencia favorable tanto en el plan de auditoría como el programa, la evaluación de los riesgos, el control interno, las medidas correctivas, la competitividad en la gestión de la institución mencionada anteriormente. Otro de los trabajos es el de Aroca (2016) con un estudio basado en los métodos deductivo, inductivo analítico y sintético para demostrar una incidencia entre la auditoría interna en la gestión de una empresa de transportes. En este caso se evidenció que en la empresa sujeto del estudio la auditoría interna es óptima brindando una seguridad a la gerencia como a los accionistas, de esta manera se implementan mejores prácticas, es así como se muestran los resultados favorables donde la Auditoría Interna, incide favorablemente en la Gestión de Empresa de Transportes Guzmán S.A. de la ciudad de Trujillo. En esa misma línea contamos con Díaz (2016) que también realiza un estudio para determinar si la auditoría incide en la gestión de las empresas comerciales en un distrito limeño, sus resultados luego del procesamiento de los datos arrojaron que la evaluación del control interno, al igual que lo riesgos del entorno, el plan y el programa, aspectos elementales de la auditoría inciden significativamente en la gestión de las empresas comerciales en el distrito de Miraflores. En ese mismo contexto tenemos un estudio internacional de Solórzano (2016), su investigación presenta un diseño para brindar los lineamientos elementales que tiene un plan anual de auditoría interna y así agregar un valor a la gestión de la institución. Considerando a los auditores internos como sujetos de la muestra de estudio los resultados nos demuestran que la adecuada dirección de la planificación, la optimización de las horas hombre, los programas de capacitación y la identificación de las

oportunidades de mejora para ser potenciados o corregidos son fundamentos de valor que tienen la guía para ser aplicada y así lograr los objetivos de gestión.

También es menester considerar otro estudio de López (2017) quién trabajó una investigación sobre las auditorías de gestión y tuvo como resultado luego de desarrollar un trabajo de campo experimental descriptivo donde se dan las condiciones y así optimiza el control de los fondos públicos demostrando que modificando la estructura orgánica, reconversión de los recursos humanos, adecuación de la normativa, conformación de equipos con la diversidad de disciplinas, fortalecimiento del sistema de control y la concientización de los auditados se logra una eficiencia en la gestión y por ende garantiza a la población el manejo adecuado de los recursos públicos.

En el transcurso de los años dos mil diecinueve tenemos dos estudios nacionales los cuales nos evidencian las bondades de las auditorías internas: Valdivia (2019) quién obtuvo como resultado ante la formulación de su objetivo de determinar si existe incidencia entre la auditoría interna con la optimización de la gestión, se muestra con los resultados que fue favorable ya que al aplicar las técnicas se detectaron conflictos y se pudo prevenir los errores o fraudes así como la identificación de la información sensible, ser asumidas y minimizadas. Otro de los estudios en mención es el de Valencia (2019) que también demuestra con sus resultados que la auditoría interna es efectiva en el control y gestión proporcionando información sobre los recursos, actividades, procesos, procedimientos y todo aquello que involucre la gestión en las entidades de formación técnico profesional para actividades empresariales de Lima Metropolitana.

Estos trabajos de investigación en donde se evidencian los resultados nos permiten confirmar que nuestra hipótesis de estudio se debe considerar en las organizaciones: Cultura de la auditoría interna y la eficiencia de la gestión en la dirección de planeamiento institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva considerable entre la cultura de la auditoría interna y la eficiencia de la gestión ( $r = 0,852$ )
- 6.2. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva media entre la actitud hacia la supervisión permanente y la eficiencia de la gestión ( $r = 0,618$ )
- 6.3. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva media entre el nivel de comunicación y concientización de actividades evaluativas y la eficiencia de la gestión ( $r = 0,645$ )
- 6.4. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva considerable entre el establecimiento de un objetivo en común y la eficiencia de la gestión ( $r = 0,864$ )



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Promover una cultura de auditoría interna que permita identificar las fortalezas y las debilidades de las instituciones para desarrollar estrategias de cambio y control en las actividades sin escenarios coercitivos e imperantes por los directivos que tienen responsabilidad en la gestión.
- 7.2. Desarrollar programas de capacitación para el manejo de los procesos de gestión considerando a los recursos humanos, tecnológicos y económicos de forma racionalizada en un ámbito transparente que coadyuve a la eficiencia de la gestión.
- 7.3. Considerar una actitud positiva al control permanente de las actividades por parte de los directivos para dejar en claro que las acciones van de la mano con la supervisión de estas y en base a los objetivos planteados.
- 7.4. Propiciar escenarios transparentes en los procesos para asegurar la confianza y credibilidad de la ciudadanía y por ende a las personas que se encuentran laborando en las instituciones públicas que no tienen responsabilidad en las decisiones.

## VIII. REFERENCIAS

- Alfaro, M. (2012). *Administración del personal*. Red Tercer Milenio S.C.
- Aguirre, A. (2004). *La cultura de las organizaciones*. Ariel.
- Andía, W. (2017). *Manual de gestión pública. Pautas para la aplicación de los Sistemas Administrativos*. Arte y Pluma.
- ANETCOM (2008). *Gestión estratégica de seguridad en la empresa*. Filmac Centre S.L.
- Arens, A., Elder, R. & Beasley, M. (2007). *Auditoría un enfoque integral*. Pearson Educación.
- Arias, J; Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alerg Méx.* 63(2):201-206.
- Aroca, J. (2016). *La auditoría interna y su incidencia en la gestión de empresa de transportes Guzmán S.A. de la ciudad de Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2444>
- Bunge, M. (1999). *La investigación Científica. Su Estrategia y su Filosofía*. Editorial ARIEL.
- Cabanellas, G. (2010). *Diccionario usual Jurídico*. Heliasta S.R.L.
- Cívicos, A. & Hernández, M. (2007). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en trabajo social. *Revista Acciones e investigaciones sociales*, 23(1), 25-55.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Chica, S. (2011). Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. *Administración & Desarrollo*, 53(39), 57-74.
- Dávalos, N. (2003). *Diccionario Contable y Más*. Edi-Ábaco.

- Díaz, E. (2016). *La auditoría interna y su incidencia en la gestión de las empresas comerciales en el distrito de Miraflores – Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Garcilaso de la Vega]. <http://hdl.handle.net/20.500.11818/1080>
- Espichan, V. (2015). *La auditoría interna y su influencia en la gestión de la Federación Peruana de cajas municipales de ahorro y crédito - FEPCMAC, San Isidro - Lima, 2014*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/2459>
- Estupiñán, R. (2006). *Administración de riesgos E.R.M. y la Auditoría Interna*. Ecoe Ediciones.
- Flores, J. (2008). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Universidad del Pacífico.
- Fuentes, B. (2017). *Nivel de eficiencia y eficacia de la auditoría interna en las organizaciones no gubernamentales de la cabecera Departamental de San Marcos*. [Tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]. <http://www.postgrados.cunoc.edu.gt/tesis/7568ab5d622e41b30e72107b888021c3a3305564.pdf>
- García, D. (2006). *Metodología del trabajo de investigación*. Editorial Trillas.
- Hernández, R. (2006). *Fundamentos de metodología de la investigación*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores S. A.
- Hernández, R. (2002). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores S. A.
- Hernández, F. (2015). Los principios de generalidad e igualdad en la normativa tributaria municipal y su infracción por las ordenanzas fiscales. *Rev. Boliv. de derecho*, 19(1), 360-377.
- Institute of Internal of Auditors (2004). *Normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna*. Maitland Avenue Altamonte Spring.

- Kerlinger F. & Lee H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw-Hill.
- La Torre, A., Rincón D. & Arnal, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Experiencia S.L.
- López, M. (2017). *Auditorías de gestión: una tarea pendiente en el Tribunal de Cuentas de la Provincia de Santa Fe*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Litoral].  
<http://hdl.handle.net/11185/1064>
- Marther, G. (1990). *Planificación y presupuestos por programas*. Siglo Veintiuno editores.
- Mayer, R.; Davis, J., & Schoorman, F. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mendoza, W; Morán, J; Fernández, V. y Lino, A. (2019). Comportamiento organizacional y su importancia en la auditoría pública, *Revista Polo del Conocimiento*, 30(4), 128-164.
- Moliner, M. (1998). *Diccionario de uso del español*. Gredos.
- Montes, J; Porras, C; Muñoz, C. y Dextre, R. (2017). Auditoría Interna y Gestión Organizacional, *Revista Proyecciones*, 12 (10), 69-95
- Montilla, O. y Herrera, L. (2006). El deber ser de la auditoría, *Revista estudios gerenciales*, 98 (1), 83-110.
- Naser y Gastón (2011). *El Gobierno electrónico*. Editorial de las Naciones Unidas.
- Ochoa, G. (2002). *Administración Financiera*. McGraw Hill.
- Ossorio, M. (1994). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Heliasta.
- Piscoya, L. (2003). *Investigación científica y educacional, un enfoque Epistemológico*. Amaru Editores.

- Podestá, A. (2006). Un acercamiento al concepto de cultura. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 11(21), 25-39.
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*.
- Ruiz, M. (2004). *Una aproximación a la definición de los conceptos de dirección, gestión y administración en vínculo con la educación*. Colombia: EDUMER.
- Sabino, C. (2000). *El proceso de Investigación*. Panapo.
- Salnave, M. y Lizarazo, J. (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 a 2030*. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/661>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Visión Universitaria.
- Solórzano, K. (2016). *Diseño de una guía para la elaboración del plan anual de auditoría interna de una institución financiera del sector privado del Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/43809>
- Tamayo M. (1999). *Metodología formal de la investigación científica*. Limusa.
- Valdivia, R. (2019). *La auditoría interna y su incidencia en la optimización de la gestión de seguridad de la Información de los usuarios del sistema SAP de las Empresas de Servicios Logísticos en la Provincia Constitucional del Callao, año 2016-2017*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5220>
- Valencia, M. (2019). *La auditoría interna y la efectividad del control y la gestión en las entidades de formación técnico profesional para actividades empresariales de Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2641>

- Vásquez, D. (2017). *Contribuciones del control interno a la mejora de la rentabilidad de una empresa de servicios turísticos*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte].  
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/7767>
- Vilariño, A. (2001). *Turbulencias Financieras y Riesgo de Mercado*. Editorial Prentice Hall.
- Villardefrancos, M. (2006). La auditoría como proceso de control: concepto y tipología.  
*Ciencias de la Información*, 37 (2), 53-59
- Weaver, G. (2014). *Intercultural Relations: Communication, Identity, and Conflict*. Pearson Learning Solutions.

## IX. ANEXOS

## Anexo A. Matriz de consistencia

**CULTURA DE LA AUDITORÍA INTERNA Y LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN EN LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO  
INSTITUCIONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, LIMA 2020**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p align="center"><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la cultura de auditoría interna con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020?</p> <p align="center"><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la actitud hacia la supervisión permanente como indicador de una cultura de auditoría interna con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020?</p>	<p align="center"><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la existencia de una cultura de auditoría interna y su relación con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p> <p align="center"><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Establecer el nivel de relación entre la actitud hacia la supervisión permanente como indicador de una cultura de auditoría interna con la eficiencia en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p>	<p align="center"><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>La cultura de auditoría interna tiene relación directa con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p> <p align="center"><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>1. La actitud hacia la supervisión permanente como indicador de una cultura de auditoría interna tiene relación directa con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento</p>	<p><b>Variable (X):</b></p> <p>Cultura de la auditoría interna</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud hacia la supervisión permanente.</li> <li>- Comunicación y concientización de actividades evaluativas.</li> <li>- Establecimiento de un objetivo en común.</li> </ul>	<p align="center"><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Aplicada</p> <p align="center"><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b></p> <p>Población Censal= 65</p>

<p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y concientización de actividades evaluativas como indicador de una cultura de auditoría interna con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona el establecimiento de un objetivo en común como indicador de una cultura de auditoría interna con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020?</p>	<p>2. Identificar el nivel de comunicación y concientización de actividades evaluativas como indicador de una cultura de auditoría interna y su relación con la eficiencia en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p> <p>3. Evaluar el establecimiento de un objetivo en común como indicador de una cultura de auditoría interna y su relación con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p>	<p>Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p> <p>2. El nivel de comunicación y concientización de actividades evaluativas como indicador de una cultura de auditoría interna tiene relación directa con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p> <p>3. El establecimiento de un objetivo en común como indicador de una cultura de auditoría interna tiene relación directa con la eficiencia en la gestión en la Dirección de Planeamiento Institucional de la Policía Nacional del Perú, Lima 2020.</p>	<p><b>Variable (Y):</b></p> <p>Eficiencia de la gestión</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de los procesos de gestión para el logro de los objetivos.</li> <li>- Identificación de los recursos para su racionalización.</li> <li>- Nivel de transparencia en la gestión.</li> <li>- Involucramiento del personal directivo y de los colaboradores en la gestión.</li> </ul>	<p><b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b></p> <p>Las técnicas son las encuestas y los instrumentos son los cuestionarios</p>
--	--	---	--	--



**Anexo B. Encuestas****INSTRUMENTO N° 1****ENCUESTA PARA MEDIR LA CULTURA DE LA AUDITORÍA INTERNA**

Estimado colaborador, agradezco anticipadamente por su colaboración con la presente encuesta que es motivo de una investigación.

**I. DATOS INFORMATIVOS**

**SEXO:** 1 (  ) varón 2 (  ) mujer

**CARGO:**

1. Jefe (  ) 2. Servidor público (  )

**II. ENCUESTA:** Leer con atención cada pregunta, seleccionar una alternativa y marcar con X.

Considera la siguiente escala

Siempre 5

Regularmente 4

A veces 3

Casi nunca 2

Nunca 1

INDICADORES DE ESTUDIO	ESCALA VALORATIVA				
<b>Dimensión: Actitud hacia la supervisión permanente</b>	1	2	3	4	5
1. Considera a la supervisión como un proceso que forma parte de la cultura en la gestión.	1	2	3	4	5
2. Si se tiene en cuenta que la supervisión debe ser permanente, su actitud hacia la supervisión es positiva.	1	2	3	4	5
3. Se integra fácilmente a este proceso por considerarlo un elemento que forma parte de la cultura y es relevante en los procesos de la gestión.	1	2	3	4	5
4. Responde con una actitud proactiva a participar en alguna actividad de supervisión.	1	2	3	4	5
5. Considera necesaria a la supervisión como elemento para detectar los errores y que ayuden a aplicarla como proceso de una cultura de auditoría	1	2	3	4	5
6. Se siente identificado con este proceso y apoya a las medidas correctivas como resultado de la detección de las actividades de gestión.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Comunicación y concientización de actividades evaluativas</b>					
7. Se dan los canales pertinentes para la comunicación en su área que permita una cultura de auditoría interna.	1	2	3	4	5
8. Se toman en cuenta todos los medios orales y escritos para la información adecuada de los procesos de gestión en las auditorías y como proceso de una cultura en la organización.	1	2	3	4	5

9. Toma conciencia acerca de las actividades evaluativas considerando a la cultura de la auditoría como un valor inherente en la gestión.	1	2	3	4	5
10. En la comunicación por parte de los directivos se promueve la evaluación como un sistema permanente del fundamento valorativo en una cultura de auditoría.	1	2	3	4	5
11. Considera que la comunicación que se da en la institución es abierta y directa, conduciendo a una auditoría eficiente.	1	2	3	4	5
12. Se generan expectativas por la comunicación e información en cuanto a los mensajes a auditar.	1	2	3	4	5
13. Los mensajes que forman parte de la comunicación llegan con un lenguaje claro y preciso evidenciando una cultura de la auditoría en la organización.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Establecimiento de un objetivo en común</b>					
14. Según su experiencia, siente que hay un objetivo en común en su trabajo con respecto a la cultura de una auditoría.	1	2	3	4	5
15. El objetivo en común cohesiona al trabajador y directivos estableciendo una cultura de auditoría en la gestión.	1	2	3	4	5
16. Se trabaja en equipo para un objetivo en común con respecto a las auditorías internas.	1	2	3	4	5
17. Considera que el objetivo en común es compartido como un argumento valorativo dentro de la cultura de auditoría.	1	2	3	4	5
18. En su trabajo se destina un tiempo para interactuar y aprender a mejorar aquello que, como resultado de una auditoría, es necesario arreglar, complementar o cambiar.	1	2	3	4	5

19. Se han difundido la filosofía de la institución considerando sus objetivos, valores, cultura, principios y otros.	1	2	3	4	5
20. Tiene conocimiento de la génesis de la institución, evolución y proyección.	1	2	3	4	5

### ESCALA VALORATIVA

ÍNDICE	RANGO	PUNTAJE
A	Siempre	5
B	Regularmente	4
C	A veces	3
D	Casi nunca	2
E	Nunca	1

## INSTRUMENTO N° 2

### ENCUESTA PARA MEDIR LA EFICIENCIA DE LA GESTIÓN

Estimado colaborador, agradezco anticipadamente por su colaboración con la presente encuesta que es motivo de una investigación.

#### II. DATOS INFORMATIVOS

**SEXO:** 1 (  ) varón 2 (  ) mujer

**CARGO:**

1. Jefe (  ) 2. Servidor público (  )

**II. ENCUESTA:** Leer con atención cada pregunta, seleccionar una alternativa y marcar con X.

Considera la siguiente escala

Siempre 5

Regularmente 4

A veces 3

Casi nunca 2

Nunca 1

INDICADORES DE ESTUDIO	ESCALA VALORATIVA				
<b>Dimensión: Manejo de los procesos de gestión para el logro de los objetivos</b>					
1. Se manejan adecuadamente los recursos humanos en la gestión para relevar la cultura de auditoría.	1	2	3	4	5
2. Los recursos económicos se manejan con racionalidad, para considerarlos como parte de una auditoría interna.	1	2	3	4	5

3. Para los recursos tecnológicos se parte de un diagnóstico y planificación presupuestal.	1	2	3	4	5
4. Se manejan los procesos de gestión con transparencia en base a la cultura de una auditoría interna.	1	2	3	4	5
5. Se apunta a los objetivos cuando se desarrollan las actividades de auditoría interna y se constituyen en una cultura en la gestión.	1	2	3	4	5
6. Los procesos de gestión son acompañados por las auditorías internas.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Identificación de los recursos para su racionalización</b>					
7. Los recursos son auditados con pertinencia.	1	2	3	4	5
8. En los procesos de auditoría interna se toma en cuenta la relación entre gasto y presupuesto.	1	2	3	4	5
9. Los recursos considerados tuvieron como base a la ejecución de los objetivos.	1	2	3	4	5
10. Se identifican con previsión los recursos para ser desarrollados.	1	2	3	4	5
11. Cada proceso es sujeto a ser auditado y en base a la cultura de la auditoría interna.	1	2	3	4	5
12. Considera que la auditoría interna minimiza los riesgos.	1	2	3	4	5
13. Al auditar internamente la gestión se reducen los costos y se evidencia la cultura de la auditoría interna en los procesos.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Nivel de transparencia en la gestión</b>					
14. Usted considera que los procesos de la gestión son transparentes en su área cumpliendo con los objetivos de una cultura de la auditoría interna.	1	2	3	4	5
15. La gestión debe ser auditada al margen de los que lideran las	1	2	3	4	5

actividades para que exista un proceso acorde a la cultura de la auditoría interna.					
16. Al ser transparente una gestión considera que se mejoran las operaciones.	1	2	3	4	5
17. Considera que los procedimientos en la gestión cuando son transparentes potencian sus actividades, ayuda a la competitividad y se pone en manifiesto una cultura de la auditoría interna.	1	2	3	4	5
18. Considera que las auditorías se desarrollan en un escenario propicio para dar el resultado objetivo sin ningún interés personal.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Involucramiento del personal directivo y de los colaboradores en la gestión</b>					
19. En las auditorías internas se involucran tanto los directivos como los colaboradores evidenciando los argumentos de una cultura en la organización.	1	2	3	4	5
20. Usted participa de alguna manera en estos procesos de auditoría.	1	2	3	4	5
21. Si se tiene en cuenta que las auditorías ayudan en la detección de los riesgos, considera que es relevante la participación de todos los autores en la organización que reflejan una cultura de la auditoría interna.	1	2	3	4	5
22. Considera que una auditoría interna le brinda confianza de lo actuado.	1	2	3	4	5

**ESCALA VALORATIVA**

<b>ÍNDICE</b>	<b>RANGO</b>	<b>PUNTAJE</b>
A	Siempre	5
B	Regularmente	4
C	A veces	3
D	Casi nunca	2
E	Nunca	1



## Anexo C. Validación y confiabilidad de instrumentos

### PARA MEDIR LA VARIABLE (X): Cultura de la auditoría interna

**Validación:** Se tomó una prueba piloto con 10 colaboradores y se obtuvo el siguiente resultado.

#### ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.884	20

El resultado refiere que la encuesta es confiable en un 88,4%.

**Conclusión:** La encuesta para medir la cultura de la auditoría interna es válida y confiable.

**PARA MEDIR LA VARIABLE (Y): Eficiencia de la gestión**

**Validación:** Se tomó una prueba piloto con 10 colaboradores y se obtuvo el siguiente resultado.

## ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
<b>0.809</b>	<b>22</b>

El resultado refiere que la encuesta es confiable en un 80,9 %.

**Conclusión:** La encuesta para medir la eficiencia de la gestión es válida y confiable.

## Anexo D. Ficha de juicio de expertos



**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**  
**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**  
**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**JUICIO DE EXPERTOS**

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ROJAS GARCÍA JOSÉ DOMINGO
- 1.2. Grado académico: DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS, CON MENCIÓN EN CONTABILIDAD Y FINANZAS
- 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO-UNFV
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: EFICIENCIA DE LA GESTIÓN
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: VEGA SALDAÑA SISSY JOHANNA
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
  - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
  - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
  - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
  - d. De 16 a 17: (Válido, precisar)
  - e. De 19 a 20: (Válido aplicar)

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20.

Lima, 31 de marzo del 2021

VALORACIÓN CUALITATIVA: **VÁLIDO**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICAR**

DNI No 10697348

Tel: 997 543 296

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**  
**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**  
**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: BALTODANO SALDAÑA MARIA MARLENI
- 1.2. Grado académico: MAESTRA EN CONTABILIDAD Y FINANZAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN TRIBUTARIA EMPRESARIAL Y FISCAL
- 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO-UNFV
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: EFICIENCIA DE LA GESTIÓN
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: VEGA SALDAÑA SISSY JOHANNA
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
  - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
  - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
  - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
  - d. De 16 a 17: (Válido, precisar)
  - e. De 19 a 20: (Válido aplicar)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20.

VALORACIÓN CUALITATIVA: VÁLIDO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lima, 5 de abril del 2021

Mg. CPC M. Marlene Baltodano Saldaña  
 MAR: 21127

DNI No 07811920

Telf: 993 519 317

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**  
**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**  
**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: NIETO MODESTO DAVID ABEL
- 1.2. Grado académico: DOCTOR EN CONTABILIDAD Y FINANZAS
- 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO-UNFV
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: EFICIENCIA DE LA GESTIÓN
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: VEGA SALDAÑA SISSY JOHANNA
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
  - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
  - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
  - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
  - d. De 16 a 17: (Válido, precisar)
  - e. De 19 a 20: (Válido aplicar)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20.

Lima, 5 de abril del 2021

VALORACIÓN CUALITATIVA: VÁLIDO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR