

# Jackeline Joane Campaña García

## CAMPAÑA GARCÍA, JACKELINE JOANE-GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y LA FISCALIZACIÓN DEL GASTO PÚBLI...

 Quick Submit

 Quick Submit

 Universidad Politécnica del Perú

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3186502513

Fecha de entrega

17 mar 2025, 8:39 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

17 mar 2025, 8:45 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

ACI\_N\_DEL\_GASTO\_P\_BLICO\_EN\_UNA\_ENTIDAD\_FISCALIZADORA\_SUPERI.docx

Tamaño de archivo

1.6 MB

106 Páginas

17.359 Palabras

99.514 Caracteres

# 5% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 20 words)

---

## Top Sources

- 4%  Internet sources
- 0%  Publications
- 5%  Submitted works (Student Papers)

---

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 4% Internet sources
- 0% Publications
- 5% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

<b>1</b>	Student papers	
	Universidad Politécnica del Perú	2%
<b>2</b>	Student papers	
	Universidad Alas Peruanas	2%
<b>3</b>	Internet	
	repositorio.uap.edu.pe	<1%
<b>4</b>	Internet	
	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
<b>5</b>	Internet	
	renati.sunedu.gob.pe	<1%
<b>6</b>	Internet	
	repositorio.unap.edu.pe	<1%

# UAP

**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y LA FISCALIZACIÓN DEL GASTO  
PÚBLICO EN UNA ENTIDAD FISCALIZADORA SUPERIOR, LIMA 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTION PÚBLICA Y  
CONTROL GUBERNAMENTAL**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. JACKELINE JOANE CAMPAÑA GARCÍA  
CÓDIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0769-2225>**

**Asesor : Mg. VÍCTOR DANIEL HIJAR HERNÁNDEZ  
Codigo orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4926-052X>**

**LIMA – PERÚ  
2024**

## **DEDICATORIA**

“Este trabajo va dedicado a mi familia por la fortaleza que inculco en mi para salir adelante siendo los pilares fundamentales para llegar a culminar esta etapa de mi vida, y las personas que siempre me han motivado a nunca rendirme y seguir adelante con mis sueños. Ellos son mi inspiración y mi fuerza para seguir adelante a pesar de todo. Los amo con todo mi corazón”.

## **AGRADECIMIENTOS**

“En primer lugar agradezco a Dios por ser siempre quien ha guiado mi camino en todo momento y me ha brindado sabiduría para afrontar cada situación que se ha presentado a lo largo de mi vida y mi carrera universitaria.

Mi agradecimiento más sincero a todas las personas que me ofrecieron un soporte, durante la realización de la investigación.

A todos mi gratitud y reconocimiento”.

## RECONOCIMIENTO

“Primero a la Universidad Alas Peruanas y todos los Docentes de la Escuela de Posgrado, por brindarme las herramientas para desarrollar conocimientos y optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública y Control Gubernamental.

A todas las personas, quienes me apoyaron incondicionalmente en la ejecución de la presente investigación”.

**ÍNDICE**

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	14
<b>1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA</b>	14
<b>1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b>	20
1.2.1. Delimitación espacial	20
1.2.2. Delimitación social	20
1.2.3. Delimitación temporal	20
1.2.4. Delimitación conceptual	20
<b>1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN</b>	23
1.3.1. Problema principal	23
1.3.2. Problemas específicos	23
<b>1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	23
1.4.1. Objetivo general	23
1.4.2. Objetivos específicos	23
<b>1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	24
1.5.1. Justificación	24
1.5.2. Importancia	26
<b>1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN</b>	27
<b>1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO</b>	27

<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL</b>	<b>29</b>
<b>2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA</b>	<b>29</b>
<b>2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES</b>	<b>29</b>
<b>2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES</b>	<b>33</b>
<b>2.2. BASES TEÓRICAS</b>	<b>36</b>
<b>2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS</b>	<b>57</b>
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>63</b>
<b>3.1. Hipótesis general</b>	<b>63</b>
<b>3.2. Hipótesis específicas</b>	<b>63</b>
<b>3.3. Definición conceptual y operacional de las variables</b>	<b>64</b>
<b>3.4. Cuadro de operacionalización de las variables</b>	<b>65</b>
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>66</b>
<b>4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>66</b>
4.1.1. Tipo de investigación	66
4.1.2. Nivel de investigación	67
<b>4.2. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>67</b>
4.2.1 Método de investigación	67
4.2.2. Diseño de investigación	68
<b>4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>69</b>
4.3.1 Población	69
4.3.2 Muestra	70
<b>4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	<b>71</b>
4.4.1. Técnicas de recolección de datos	71
4.4.2. Instrumentos de recolección y análisis de datos	73
4.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento	73
4.4.4. Procesamiento de análisis de datos	77
4.4.5. Ética en la investigación	77
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS</b>	<b>79</b>

5.1. Análisis descriptivo	79
5.2. Análisis inferencial	84

<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	89
---	----

CONCLUSIONES	91
--------------	----

RECOMENDACIONES	92
-----------------	----

FUENTES DE INFORMACIÓN	95
------------------------	----

<b>ANEXOS</b>	99
---------------	----

Anexo 1: Matriz de consistencia	100
---------------------------------	-----

Anexo 2: Instrumentos	101
-----------------------	-----

Anexo 3: Validación de Experto. Ficha de Validación del Instrumento. (3)	103
--	-----

Anexo 4: Declaración Jurada de Autenticidad de Tesis	106
--	-----

1

## Tablas

2	Tabla 1 Matriz del instrumento – Operacionalización de las variables	65
	Tabla 2 Población - Distribución de la población	70
	Tabla 3 Muestra – Distribución de la muestra	71
	Tabla 4 Ficha de opinión de expertos	75
	Tabla 5 Análisis de fiabilidad	76
	Tabla 6 Análisis de fiabilidad	76
	Tabla 7 Dx1: Estructura Organizacional	79
	Tabla 8 Dx2: Desempeño Laboral	80
	Tabla 9 Dy1: Políticas Públicas	82
	Tabla 10 Dy2: Herramientas de Control	83
	Tabla 11 Análisis inferencial	84
	Tabla 12 Análisis inferencial	84
2	Tabla 13 Contrastación de la hipótesis general de la investigación	85
	Tabla 14 Contrastación de la primera hipótesis específica	86
	Tabla 15 Contrastación de la segunda hipótesis específica	87

## Figuras

Figura 1 Esquema del modelo del diseño organizacional	39
Figura 2 Parámetros de diseño organizacional	40
Figura 3 Modelo de diseño Organizacional	41
Figura 4 Estructura del Diseño de investigación	69
Figura 5 Dimensión X1: Estructura Organizacional	80
Figura 6 Dimensión X2: Desempeño Laboral	81
Figura 7 Dimensión Y1: Políticas Públicas	82
Figura 8 Dimensión Y2: Herramientas de Control	83

## Resumen

La presente investigación titulada Gestión Organizacional y la Fiscalización del gasto público en una Entidad Fiscalizadora Superior, Lima 2021, tuvo como objetivo principal: Determinar el nivel de relación entre la gestión organizacional y la Fiscalización del gasto público en una Entidad Fiscalizadora Superior, Lima 2021.

El presente estudio corresponde metodológicamente a una investigación cuantitativa el tipo de investigación básica; nivel descriptivo/correlacional, método inductivo-deductivo-analítico y sintético; diseño no experimental; La población objeto de la presente investigación estará compuesta por 130 colaboradores de la institución, las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos que se ha empleado fue el cuestionario originando una base de datos .

El primer procedimiento estadístico Rho de Spearman que se ha realizado es el análisis univariable, de esta forma se pretende analizar las variables, con el fin de analizar las respuestas .

Concluyendo : Determinamos que Existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y la fiscalización del Gasto Publico en una Entidad Fiscalizadora Superior, según el estadístico de correlación Rho de Spearman  $r = 0,839$  relación positiva alta y un  $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$  por lo que rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la hipótesis general de investigación (HG).

**Palabras clave:** Gestión organizacional, Fiscalización del gasto público, Estructura

Organizacional, Desempeño Laboral, Políticas Públicas, Herramientas de control.

## Abstract

The main objective of this research entitled Organizational Management and Audit of Public Expenditure in a Supreme Audit Institution, Lima 2021, was to determine the level of relationship between organizational management and Audit of public expenditure in a Supreme Audit Institution, Lima 2021.

The present study corresponds methodologically to a quantitative research type of basic research; descriptive/correlational level, inductive-deductive-analytical and synthetic method; non-experimental design; The population object of the present investigation will be composed of 130 collaborators of the institution, the techniques that were used for the collection of data that has been used was the questionnaire originating a database.

The first Spearman's Rho statistical procedure that has been carried out is the univariate analysis, in this way it is intended to analyze the variables, in order to analyze the responses.

Concluding : We determined that there is a significant relationship between Organizational Management and the control of Public Expenditure in a Supreme Audit Institution, according to Spearman's Rho correlation statistic  $r = 0.839$  high positive relationship and a  $p - \text{value} = 0.000 < 0.05$  so we reject the null hypothesis ( $H_0$ ) and accept the general research hypothesis ( $H_G$ ).

**Keywords:** Organizational management, Oversight of public spending, Organizational Structure, Work Performance, Public Policies, Control tools.

## Introducción

La presente investigación constituye un estudio para identificar la relación entre la Gestión Organizacional y la Fiscalización del Gasto Público, en la que se identificará los factores que deberán tomarse en cuenta en futuros cambios estructurales.

La presente investigación consiste en conocer la labor del auditor en la fiscalización del gasto público, se ven alteradas a raíz de la adecuación estructural que se da en la institución en virtud de la facultad de iniciativa legislativa conferida a la Contraloría General de la República mediante el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, concordante con lo previsto en el literal h) del artículo 32° de la Ley N° 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, así como, acorde a lo dispuesto en el artículo 74° del Reglamento del Congreso de la República, a través del cual se busca consolidar el proceso de modernización y fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, con el fin de conducir la lucha contra la inconducta funcional y la corrupción, pero a la vez, contribuyendo a la mejora de las intervenciones públicas, en un marco de colaboración, acompañamiento y ejercicio pleno del control de riesgos.

La nueva Ley de fortalecimiento, contempló que la Contraloría General apruebe su Estructura Orgánica, Reglamento de Organización y Funciones y Cuadro de Puestos de la Entidad, así como los demás instrumentos de gestión institucional que sean necesarios para su modernización. Para esto debe tenerse en cuenta que, según la facultad prevista en el literal a) del artículo 32 de la Ley Orgánica, la Contraloría General determina su organización interna, el cuadro de asignación de personal y la escala salarial, entre otros aspectos.

Así mismo, es de precisar que la presente investigación se encuentra estructurado en seis capítulos, los cuales se detallan según el siguiente orden :

En el capítulo I: Planteamiento del problema, se describe la realidad del problema para formular la pregunta de investigación, se delimita la investigación Social, Espacial, - temporal y Conceptual.

En el capítulo II: Marco Teórico Conceptual, se recogen de manera resumida los antecedentes, resultados de los estudios sobre el tema en el extranjero y en nuestro país, bases teóricas con la definición de los términos básicos que se emplean en el desarrollo de la investigación.

En el capítulo III: Hipótesis y Variables, se presentan las hipótesis y variables de la investigación, la definición conceptual y operacional de las variables como también el cuadro operacional de variables.

El capítulo IV denominado metodología de la investigación, contiene el tipo de investigación, método, diseño, población, muestra, técnicas, validez y confiabilidad, finalmente métodos de análisis de datos.

El capítulo V denominado-resultados (análisis descriptivo e inferencial),

El capítulo VI discusión de resultados. Conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y anexos correspondientes.

## **CAPITULO I**

### **Planteamiento del Problema**

#### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

En la actualidad La Entidad Fiscalizadora Superior materia de la investigación, viene implementando cambios a todo nivel en toda la institución como consecuencia de la implementación de la Ley N° 30742 Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control.

Los colaboradores manifiestan renuencia e inseguridad, propia de la inestabilidad que trae la coyuntura política interna, puesto que dicha implementación involucra cambios en la estructura orgánica, trayendo consigo el traslado del personal a las oficinas de Control Institucional, a las áreas de línea sin su consentimiento, a otras unidades orgánicas e inclusive fuera de la ciudad a nivel nacional, alejándolos de sus familias en muchos casos de su proyectos personales e inclusive proyectos de vida. Este cambio genera inestabilidad laboral, incertidumbre y por ende poca voluntad en el desarrollo de labores de los servicios de control y labores cotidianas, vulnerando el entorno familiar del colaborador.

Se espera que la implementación de esta gran transformación considere y respete los derechos de los trabajadores, ganados a lo largo de los años que tiene de creación esta institución, como único ente rector del control del presupuesto público.

Prieto (2013) define a la Gestión Organizacional como: *Una técnica gerencial cuyo proceso facilita a la organización ser proactiva en la formulación de sus escenarios futuros, para poder visualizar los más probables hechos y resultados a obtener (...)* (p.86). Es decir que una organización proactiva aprovecha todos los recursos disponibles, que permita el logro de sus objetivos y la satisfacción de la población; sin embargo, debería también alcanzar la satisfacción de sus colaboradores. Si necesitamos alcanzar que la Entidad Fiscalizadora Superior, sea una organización proactiva, eficaz y eficiente, deberá implementar políticas, teniendo como principio el logro de los objetivos que por su naturaleza el Estado le ha conferido, sin descuidar al vital recurso de la institución que es el capital humano, que es el propósito de esta investigación; buscando la satisfacción laboral de sus trabajadores, mejora en la comunicación organizacional y motivando de manera permanente el compromiso y participación de los miembros de la institución. La cultura de una organización la construye su gente y se enriquece o empobrece según los estilos de dirección de sus líderes. Así también, sabemos que existen instituciones que aún recurren a métodos severos y rígidos para la obtención de resultados, sin considerar que los colaboradores son personas con emociones y no máquinas de producción; en la mayoría de los casos, surten los efectos esperados en cuanto a los resultados, debido a que la alta dirección emplea la coacción,

generando en los trabajadores un clima laboral tenso, colmado más de miedo que de respeto.

En el contexto mundial se desarrollan muchas teorías y se realizan nuevos enfoques tecnológicos y de emprendimiento acerca de la Gestión Organizacional y la Fiscalización del Gasto Público, como nos muestran:

Sánchez (2017); el estudio de las organizaciones a través de las teorías ha buscado dar razón del funcionamiento y manejo óptimo para la obtención de mayores ventajas. La constante evolución tecnológica y de información que se ha observado en la actualidad ha permitido la generación y desarrollo de mayores conocimientos, brindando nuevos paradigmas. Partiendo desde la teoría de sistemas, es posible encontrar cambios sustanciales en el estudio de las organizaciones, generando nuevas corrientes o perspectivas teóricas que permiten agrupar el análisis de la organización desde distintos puntos de vista o teorías. Por tanto, dicho análisis teórico parte del cambio de paradigma propuesto por la perspectiva posmoderna, de igual forma esta se sustenta en la postura teórica de los Estudios organizacionales, así como el uso de la metáfora del organismo. Para ello, mediante el análisis teórico, se trata de hacer una división de corrientes, donde se ve la estrategia y el cambio organizacional de acuerdo con la aparición de cada una de ellas en el tiempo y contexto en que se presentaron. Esta división permitirá contextualizar los cambios que han surgido referentes a la percepción de la organización, así como la visualización del hombre dentro de ella. Permitiendo así, esquematizar el conocimiento brindado por las teorías propuestas, con la intención de encontrar factores importantes que sustenten una evolución en la teoría.

Hernández (2011) “la gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. La dinámica de la gestión empresarial ha evolucionado satisfactoriamente, en el mundo de los negocios y está imbricada en el mercado, entorno y sociedad, donde se han desarrollado distintas teorías para su aplicación, siendo el propósito de este artículo revisar y presentar didácticamente las distintas teorías en la aplicación de la organizaciones empresariales, como la científica por Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y William Gilbreth, la funcional, Henry Fayol, la Estructuralista, Max Weber, la de Relaciones humanas, Elton Mayo, Abraham Maslow. Douglas McGregor. Mary Parker Follett, Frederick Herzberg. Lo anterior con un enfoque que lleve al análisis de su contribución a la fundamentación conceptual para la generación de ventajas competitivas y elementos a diferenciar en el mercado local, regional, nacional e internacional .

Del Río (2017). El presente artículo pretende un análisis, a la luz de la teoría y antecedentes empíricos, que demuestre la relación entre la gestión organizacional y los índices de perdurabilidad o tasas de mortalidad de las MIPYMES del sector servicios, definiendo los principales enfoques de modelos de gestión organizacional en cabeza de autores como Koontz & Weihrich, (1998), De la Rosa, (2002), Wong, (2000), entre otros. Finalmente, las MIPYMES del sector, desde su enfoque funcional u operativo e informalidad no se aprestan a un enfoque basado en procesos, por lo tanto, los esfuerzos en materia de fortalecimiento y consolidación empresarial estarían encaminados al desarrollo de la gestión del

talento humano, la gestión comercial, la gestión gerencial, la gestión de producción, la gestión financiera, la gestión tecnológica y la gestión de calidad.

En nuestro continente latinoamericano se muestran algunos avances acerca de la investigación de nuestras variables, como por ejemplo en Venezuela y Colombia: Narváez, Gutiérrez & Senior (2011) “precisan los fundamentos teóricos que sustentan en el deber ser, la dinámica de la gestión organizacional, incidida en tiempos postmodernos por las implicaciones propias del paradigma de la complejidad. Para ello se acudió a la construcción de marcos teóricos de referencia, interconectados desde diversas posturas de la teoría administrativa gerencial, respaldados metodológicamente mediante la revisión documental, el análisis del texto escrito y el mapeo teórico conceptual, en apoyo a la configuración de una propuesta de gestión, orientada a gerenciar estratégicamente los sistemas empresariales, de cara a los alcances de esta influyente visión paradigmática”.

Díaz (2017). “El sistema nacional de control, como conjunto de órganos de control, normas, métodos y procedimientos, estructurados e integrados funcionalmente con el objetivo de conducir y desarrollar el ejercicio del control gubernamental en todas las instituciones públicas de una nación. Su actuación comprende a todas las actividades y acciones en los campos administrativo, presupuestal, operativo y financiero de las entidades públicas, y del personal que presta servicios en estas, independientemente del régimen que las regule. La Contraloría General de la República, es el ente técnico rector del Sistema Nacional de Control, dotado de facultades para supervisar la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado, de la deuda pública y de los actos de las instituciones

sujetas a control. Tiene como misión dirigir y supervisar el control gubernamental con eficiencia y eficacia, orientando su accionar al fortalecimiento y transparencia de la gestión de las entidades, así como promover valores y la responsabilidad en los funcionarios y servidores públicos”. Rodríguez (2016); “analiza la influencia de la ausencia del control gubernamental en la corrupción de funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Amantaní durante el período 2011 – 2014, siendo útil abordar este tema, por cuanto hoy en día son elevados los números de casos de corrupción de funcionarios públicos en nuestro país y de igual forma en nuestra región; asimismo, en el artículo se establecerá la relación que existe entre la prevención y el control gubernamental en la corrupción de funcionarios públicos. Son diversos los motivos para desarrollar el fenómeno de la corrupción, la prevención y el control de esta, debido a que este mal involucra un gran impacto negativo en el afianzamiento de la democracia, la ética pública y los derechos de los ciudadanos, lo cual genera desconfianza de estos hacia los funcionarios en todas las instituciones públicas y niveles del Estado. Si bien en el 2000 se descubrió una gran telaraña de corrupción sistemática dirigida por altos funcionarios públicos, lo que originó que se desarrollen mecanismos de prevención y control de la corrupción; pese a ello, en nuestra región se han originado varios casos de corrupción emblemáticos, por esta razón y dada la relevancia del fenómeno es imprescindible conocer el grado de influencia de la ausencia del control gubernamental. El estudio está referido al período 2011 – 2014 en la Municipalidad Distrital de Amantaní. Las variables utilizadas fueron el control gubernamental y la corrupción de funcionarios públicos.

Por lo expuesto líneas arriba, nace el interés de este proyecto en encontrar aquellos factores que permite el equilibrio del trabajador en su desempeño laboral y el ejercicio de sus funciones .

## **1.2. Delimitación de la Investigación**

### **1.2.1. Delimitación Espacial**

La investigación se desarrolló en la Contraloría General de la República, en el distrito de Jesús María de la ciudad de Lima.

### **1.2.2. Delimitación Social**

La investigación relacionó las variables Gestión Organizacional y Fiscalización del Gasto Público y las fueron aplicadas a los gestores de la administración pública, colaboradores de la institución entre las edades de 25 y 65 años. La muestra está conformada por colaboradores multidisciplinarios de categoría gerencial y personal de línea.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

La investigación se desarrolló en una Entidad Fiscalizadora Superior en el periodo del año 2021, el cual se desarrolló en la ciudad de Lima, en el distrito de Jesús María.

### **1.2.4. Delimitación conceptual**

La investigación tendrá como marco teórico conceptual para la Gestión Organizacional a Richard L. Daft y la Fiscalización del Gasto Público a Montón García, Lidón y normas del Sistema Nacional de Control, para el desarrollo y confección del marco teórico a partir de fuentes de información

bibliográficas, hemerográficas y electrónicas nacionales e internacionales, cuyas referencias se encuentran en el apartado fuentes de información.

#### **a). Gestión Organizacional**

Partiendo del concepto de una organización, podemos decir que una organización es un conjunto de personas que realizan determinadas acciones, y esta a su vez permiten alcanzar un objetivo en común. (Dra. Dávalos Zelada)

La gestión organizacional refiere al proceso de administrar recursos tangibles e intangibles, que se lleva a cabo en organizaciones de cualquier ámbito por medio de determinadas tareas fundamentales, entre las que podemos mencionar: Planificación, que permite determinar objetivos y los medios necesarios para conseguirlo; Asignación de recursos, en función de los puestos de trabajo; Dirección Jerárquica, liderar la operatividad según la estructura interna definida; Control y Seguimiento, evaluar y analizar los resultados; y, por último ajustes y adaptabilidad, para la tomar de decisiones y ajustes en las acciones ante lo inesperado.

Asimismo, Richard L. Daft, en su libro Teoría y diseño organizacional, 10ª edición, 2010 comenta: “los administradores estructuran y coordinan en forma deliberada los recursos organizacionales de modo que sea posible cumplir con el propósito de la organización. Sin embargo, aun cuando el trabajo puede estar estructurado en departamentos separados o conjuntos de actividades, en la actualidad, la mayoría de las organizaciones busca mayor coordinación horizontal de las actividades

laborales, a menudo, mediante el uso de equipos de empleados de distintas áreas funcionales para que trabajen juntos en los proyectos”

### **b). Fiscalización del Gasto Público**

De acuerdo a las opiniones vertidas en el libro de Fiscalización y Calidad del Gasto Público en América y el Caribe, Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania, edición señala: “Mejorar el bienestar socioeconómico de la población debe ser el objetivo fundamental de los gobiernos. Para conseguirlo, ejercen algunas funciones básicas, como la provisión de ciertos bienes y servicios, el mantenimiento de un sistema regulatorio y de administración de justicia y la preservación del orden público. Dichas funciones se realizan a través de un proceso de dos etapas, en las que el Gobierno (i) recolecta recursos financieros de la sociedad, y (ii) gasta estos recursos para cumplir con sus funciones (Villegas, 1992). Por tanto, el gasto público se puede definir como la asignación de recursos por parte del Estado para la ejecución de políticas y acciones necesarias para cumplir con sus funciones. Más allá de la función de provisión de bienes y servicios, el gasto sirve como herramienta para estimular el crecimiento económico y para garantizar la estabilidad fiscal y macroeconómica, la redistribución de recursos y la inversión pública (Afonso, Ebert, Schuknecht, y Thöne, 2005).

### **1.3. Problemas de Investigación**

#### **1.3.1. Problema General**

**PG:** ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Organizacional y la Fiscalización del Gasto Público en una Entidad Fiscalizadora Superior?

#### **1.3.2. Problemas Específicos**

**PE1:** ¿Cuál es el nivel de relación entre la estructura organizacional y las Políticas Públicas en una Entidad Fiscalizadora Superior?

**PE2:** ¿Cuál es el nivel de relación entre el desempeño laboral y las Herramientas de control en una Entidad Fiscalizadora Superior?

### **1.4. Objetivo de la Investigación**

#### **1.4.1. Objetivo General**

**OG:** Determinar el nivel de relación entre la gestión organizacional y la Fiscalización del gasto público en una Entidad Fiscalizadora Superior, Lima 2021.

#### **1.4.2. Objetivos Específicos**

**OE1:** Identificar el nivel de relación entre la estructura organizacional y las Políticas Públicas en una Entidad Fiscalizadora Superior, Lima 2021.

**OE2:** Establecer en nivel de relación entre el desempeño laboral y las herramientas de control en una Entidad Fiscalizadora Superior, Lima 2021.

## **1.5. Justificación e importancia de la Investigación**

### **1.5.1. Justificación**

La presente investigación se realizó con el propósito de comprender como la gestión organizacional, puede afectar la labor de fiscalización del gasto público que realiza la Contraloría General de la República del Perú, sabiendo de los grandes y constantes cambios en la institución comprometen la labor del colaborador.

Con el desarrollo de la presente investigación se busca conocer la labor de personal y sobre todo aspectos que estos cambios ocasionan en la vida individual, personal y familiar incluyendo sus proyectos de vida de cada uno de los colaboradores de la Contraloría General de la República del Perú.

Promover las alternativas de solución que permitan sensibilizar al colaborador, mitigar el bajo rendimiento en sus nuevas puestos y labores, a fin de renovar su compromiso con la institución, que permita realizar de manera más eficiente el ejercicio del control gubernamental.

### **Justificación Teórica**

“La justificación teórica se hace cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados, hacer epistemología del conocimiento existente o cuando se busca mostrar las soluciones de un modelo”. (Bernal, 2010:103)

Este tipo de justificación como lo afirma el autor es la base de los programas de doctorado y algunos programas de maestría, donde se tiene por objetivo la reflexión académica.

Esta investigación se realizará con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre la gestión organizacional a fin de que frente a cambios estructurales se cuenten con herramientas de apoyo para su implementación buscando el eficiente desarrollo de la labor como ente fiscalizador y el compromiso del capital humano en la gestión.

### **Justificación Metodológica**

“En investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable”. (Bernal, 2010:103)

Brindar los lineamientos apropiados, dotar de instrumentos y directrices para el personal que realizará la labor de fiscalización en el proceso de cambios estructurales que presenten en la Gestión Organizacional.

### **Justificación Práctica**

“la justificación práctica, se debe de hacer cuando el desarrollo de la investigación ayuda a resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo”. (Bernal, 2010:103)

Los estudios de investigación de pregrado y postgrado, en el campo de las ciencias económicas, administrativas y me atrevería a decir también en el campo educativo, en general tienen una justificación práctica, porque describen y analizan un problema o plantean estrategias que podrían solucionar problemas reales si se llevaran a cabo se puedan reducir su impacto.

La investigación busca alertar aspectos negativos que se presentan en la implementación y/o cambios estructurales que darán en la organización, en beneficio de la organización.

### **1.5.2. Importancia**

“Refiere que la importancia de la investigación científica es que nos ayudará a mejorar el estudio porque nos permite establecer contacto con la realidad a fin de que la conozcamos mejor. Constituye un estímulo para actividad intelectual creadora. Ayuda a desarrollar una curiosidad creciente acerca de la solución de problemas, además, contribuye al progreso de la lectura crítica”. (Ortiz, 2010).

La presente investigación será relevante para proponer herramientas para la gestión organizacional y la fiscalización del gasto público en tanto dure el proceso de implementación y modernización de una institución, generando buenas expectativas para el trabajador en busca de su compromiso y buena disposición al cambio, fortaleciendo áreas de ejecución con capacitaciones y otras herramientas de mejora continua.

## 1.6. Factibilidad de la Investigación

“Es necesario considerar otro aspecto importante del planteamiento del problema: la viabilidad o factibilidad misma del estudio; para ello, se deberá tomar en cuenta la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales que determinarán, en última instancia, los alcances de la investigación” (Rojas, 2002).

La presente la investigación cuenta con los recursos humanos, materiales y económicos que permitirán el desarrollo del estudio, será solventado por el mismo investigador. Se trabajará con información que será solicitada a la CGR.

## 1.7. Limitaciones del Estudio

“Quien menciona algunas posibles limitaciones de carácter, económico-financiero, tecnológicas o de tiempo. Limitaciones son las condiciones materiales, económicas, personales e institucionales que pueden frenar o retrasar la investigación o restarle confiabilidad. Hay muchas investigaciones que por falta de auspicios económicos se relentizan”. (Ñaupas, 2014:165).

Al ser una Institución Pública cuya información se maneja en varias esferas económicas y políticas del estado, resulta difícil acceder a cierta información, por considerarla confidencial y de interés nacional.

Limitación en la búsqueda de información, al presentarse inicialmente con temas no muy conocidos, me vi obligada a cambiar mi proyecto de investigación.

La presente investigación tendrá como limitación económica el ser financiado por parte del propio investigador; y, la falta de recursos financieros, son una limitación para realizar una investigación de manera más integral.

Limitaciones del instrumento, la presente investigación solo contará con el instrumento de recolección de datos: Cuestionario, ya que, por razones de tiempo, económico y geográfica no será posible aplicar otro instrumento.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 2.1. Antecedentes del Problema

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

**Poblete, P. (2020)** *fiscalización a través de sistemas electrónicos en la Universidad de Chile*. El constante desarrollo digital que se ha experimentado en los últimos años ha impulsado una serie de innovaciones en todos los aspectos y sectores económicos, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). A su vez, las distintas administraciones de los países han tenido que ir adaptándose a estos cambios, no estando ajeno a ello las administraciones tributarias, creando los procedimientos de fiscalización electrónica. El propósito de esta tesis es explorar la fiscalización electrónica en Chile, su implementación y aplicación, indagando en el proceso de creación y su coexistencia con los contribuyentes. Se concluye Una de las constantes necesidades de las administraciones tributarias es su

capacidad de contar con la información de los contribuyentes. La implementación de la fiscalización electrónica en Chile mediante la incorporación del Artículo 60 bis al Código Tributario, responde a una necesidad a nivel mundial de ir adaptándose a nuevas tecnologías. Esto da cuenta a que en un mundo cada vez más globalizado, las organizaciones deben presentar respuestas de manera más rápidas y eficientes a las necesidades de la población. Asimismo, permite optimizar los procesos, reduciendo las horas hombre y aumentando la productividad por la aplicación de sistemas informáticos.

**Carrillo (2018)** en su tesis *Percepción del ambiente físico de trabajo y su relación con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una institución del sector público*. realizada en la universidad Nacional Autónoma de México para optar el Título de Licenciada en Psicología, cuyo objetivo es identificar si el ambiente físico de trabajo tiene alguna relación o influencia con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, desarrollado con un diseño no experimental tipo exploratorio, con una muestra conformada por 25 108 participantes que laboran en una institución pública , llega a la siguiente conclusión: En la investigación se encontró relación significativa entre Percepción del Ambiente Físico de Trabajo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional quiere decir la impresión que tiene el colaborador sobre su ambiente físico se relaciona con la satisfacción que el empleado experimenta y el compromiso organizacional que inicie el deseo de pertenecer a la organización. Si la impresión del ambiente físico de trabajo es positivo, mayor será el compromiso organizacional del colaborador. Pero si la impresión es negativa, menor será el compromiso organizacional.

**Espinosa, N. (2017)** “*Variables Macroeconómicas que afectan al gasto público en México, 1980-2016*. Tesis para obtener el Título de Licenciado en Economía, en la Universidad Autónoma de México, de la ciudad de México, México. Manifiesta en su investigación las siguientes conclusiones: Con base en el análisis estadístico, se concluye que las principales variables explicativas para el gasto público en México fueron la inversión total (*Inv*) y el costo financiero de la deuda (*Cf*). Para el ingreso presupuestario total las variables que resultaron significativas fueron el gasto público, el tipo de cambio e inflación. De acuerdo con los resultados económicos, se acepta la hipótesis de que existe una relación directa entre el gasto público y el ingreso presupuestario total y la inversión total. Se rechaza la hipótesis de una relación inversa entre el gasto público y tipo de cambio y el costo financiero de la deuda. En relación con el signo estimado para los coeficientes de las variables independientes, se acepta la hipótesis de una relación directa entre el ingreso presupuestario total con el gasto público, la inversión total y el tipo de cambio. Asimismo, se rechaza la hipótesis de una relación inversa entre el ingreso presupuestario total y el costo financiero. Mayor gasto público no significa necesariamente mayor crecimiento económico ni un gobierno que recauda más es un mejor gobierno. Como muestra basta señalar que el gasto del sector público en México ha aumentado de manera abrumadora en los últimos 15 años sin que este incremento se haya reflejado de manera clara en las tasas de crecimiento económico o del empleo. A nivel internacional, Brasil recauda mucho más que México sin que se pueda decir que está mejor en términos de desigualdad o pobreza. Aun el gasto en infraestructura puede tener un impacto negativo en el bienestar social si las obras o proyectos no se diseñan, planean y construyen de manera correcta, véase el

caso de España que sigue pagando aeropuertos abandonados y trenes de alta velocidad que nadie usa (El Financiero, 2015).

**Farías, E. (2017)** “*La fiscalización pública del presupuesto y la construcción de la rendición de cuentas. Estudio comparativo de dos sistemas complejos: Alemania Estados Unidos de América (2000-2010)*. España. La presente investigación de tesis doctoral busca generar un aporte importante sobre las condiciones, contexto o factores determinantes para el éxito de la fiscalización como herramienta de control y racionalidad de la Gestión Pública. La tesis busca interpretar con objetividad y científicidad las determinantes administrativas, sociológicas y políticas que determinan su papel en la articulación de los procesos de planeación, asignación de los recursos públicos y control de la gestión pública, entendiendo que va más allá de una mera técnica contable o económica”.

**Campoverde (2016)** *Gestión organizacional para mejorar el desempeño laborar en la Ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo*. tesis para optar el grado de Ingeniero en Administración de Empresas y Negocios, en la Universidad Autónoma de los Andes, en la ciudad de Quevedo, Ecuador. Manifiesta en su investigación: que La Gestión Organizacional constituye un sistema gerencial, que se busca concentrarse en aquellos objetivos factibles de lograr con las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno, los cuales combinados con la normas de calidad proporcionan la base para que una empresa tome mejores decisiones en el presente y evitar los peligros, la aplicación de esta propuesta puede ser de gran utilidad para las organizaciones en general, siempre que estas tengan una intención evidente de alinear sus puestos con las ideas rectoras.

### 2.1.2. Antecedentes Nacionales

**Real, E. (2021)** *ejecución del gasto público y su relación con el control de existencias en el hospital de emergencias villa el salvador periodo 2020. Universidad Autónoma del Perú.* La presente investigación busca determinar la relación entre la ejecución del gasto público con el control de existencias de almacén en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador. Se trabajó sobre una población total de 41 trabajadores del área de economía, almacén, logística, la Oficina de Administración y la oficina de planeamiento y presupuesto mediante el uso de un cuestionario y un registro de bienes depositados. Para el desarrollo de este estudio se empleó el tipo de investigación básica de nivel descriptivo, el cual permite la recolección, medición de información respecto a las variables estudiadas y sus dimensiones, diseño no experimental. La ejecución del gasto público siempre se dará especialmente por el control de existencias de almacén, donde que las propias dependencias solicitantes elaboraran una efectiva programación anual de los cuadros de necesidades, de acuerdo con los objetivos institucionales y metas presupuestarias, y además el estudio de ambas variables muestran un resultado de análisis resaltante para los empleados del sector salud.

**Ramírez, M. (2019)** *la fiscalización tributaria y su incidencia en la recaudación fiscal por parte de las empresas constructoras en Ancash, 2017-2018.* Universidad Sn Martin de Porres. Perú. en cuanto, el desarrollo de la investigación nos permite conocer de qué manera la fiscalización tributaria incide a la recaudación fiscal por parte de las empresas constructoras en la región Ancash, os datos recabados en el trabajo de campo y sometidos a la contrastación de hipótesis nos permiten analizar que el proceso de la fiscalización incide en la recaudación de tributos por parte de las

empresas constructoras en la región Ancash; porque gracias a la existencia de esta facultad de la SUNAT, el gobierno puede recaudar una cifra mayor del actual a base de un adecuado procedimiento de fiscalización tributaria que permite determinar el importe consignado a pagar; muchas veces los contribuyentes dejan de pagar por distintos motivos; en caso fuera por desconocimiento, normalmente se alinean cuando les fiscaliza la SUNAT en base a la normativa tributaria. El diseño metodológico por tipo de investigación se aplicó por el fin es la aplicada, de nivel explicativo causal, enfoque cuantitativo y diseño no experimental; para contrastar la hipótesis se usó la distribución de chi-cuadrada y por último para el procesamiento de información se utilizó el programa estadístico SPSS.

**Tito, D. (2019)** *“liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la subgerencia de fiscalización y coactiva administrativa del distrito de Santiago de Surco – 2019. Universidad Autónoma del Perú. Perú.* La presente investigación se centra en la subgerencia de fiscalización y coactiva administrativa, ubicada en el distrito de Santiago de Surco dedicada a la fiscalización de locales comerciales y el cumplimiento de las ordenanzas municipales que se basan en las normas legales vigentes. La presente investigación es descriptiva con un diseño de investigación correlacional de corte transversal, la muestra conformada por 85 colaboradores del área operativa que laboran en la subgerencia de fiscalización y coactiva administrativa. por esto se llega a la conclusión que existe una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Sgfa, ubicada en el distrito de Santiago de Surco.”

**Ramírez (2017)** “*Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017*. tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, de la ciudad de Lima, Perú. Manifiesta en su investigación las siguientes conclusiones: Los resultados de la investigación demostraron que no existe una relación positiva entre las variables gestión del cambio organizacional y desempeño laboral del personal de la Dirección General de Supervisión, Fiscalización y Sanción del Ministerio de la Producción 2017, el nivel de significancia se encuentra fuera del valor permitido lo que significó que la gestión del cambio organizacional referida a los componentes valoración, comunicación, conocimiento, motivación y liderazgo no se relacionan con el desempeño laboral en lo referente a la productividad, trabajo en equipo, trabajo bajo presión y valores personales.”

**García (2017)** “*Gestión organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control de Huaraz – 2017*, tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, de la ciudad de Lima, Perú. Manifiesta en su investigación las siguientes conclusiones: Se establece una relación directa y significativa entre visión organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control Huaraz, donde los trabajadores perciben regular la visión organizacional en un 55,6% (tabla 6). La relación entre la dirección organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control Huaraz – 2017 se determina como directa y significativa, siendo que la tabla 9 revela que el 48,9% considera que la dirección organizacional en la Oficina Regional de Control Huaraz es regular. El liderazgo y la

satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control Huaraz – 2017 tienen una relación directa y significativa, mostrando en la tabla 12 que el 66,7% de los trabajadores perciben el liderazgo como bueno. Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control Huaraz – 2017, donde la tabla 15 revela que el 55,6% de los trabajadores percibe la cultura organizacional como buena.

## **2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS**

### **2.2.1. Gestión Organizacional**

“La gestión organizacional basada en la capacidad del logro de objetivos se puede representar como la intersección de las 3 dimensiones de desarrollo humano, condiciones de trabajo y productividad, y, en términos de competitividad empresarial, se considera la pertinencia de los entregables del proceso productivo”.

Prieto (2013); “define a la Gestión Organizacional como: Una técnica gerencial cuyo proceso facilita a la organización ser proactiva en la formulación de sus escenarios futuros, para poder visualizar los más probables hechos y resultados a obtener” (p.86).

En esa línea de interpretación, la organización proactiva es el aprovechamiento de los recursos disponibles en nuestra institución.

Entonces podemos afirmar que una Gestión Organizacional, utiliza a la ya mencionada organización proactiva para lograr sus objetivos, que en la mayoría de los casos vienen a ser los clientes satisfechos, sin embargo, esta organización proactiva debiera alcanzar también, a la satisfacción laboral de los trabajadores.

Prieto (2013); señala en su libro *Gestión Estratégica Organizacional*:

“Si no existieran los competidores no sería necesaria la estrategia, porque el único propósito de la gestión estratégica organizacional es especial en su fase de formulación, es facilitar que la empresa obtenga, con mayor eficacia posible, una ventaja competitiva sostenible sobre los demás competidores del mercado” (p. 47)

Santos (2013); expone en su proyecto:

Modelo de gestión organizacional, operativa y financiera para microemprendimientos gastronómicos en Cuenca, el cual propone su utilización por microemprendimientos ubicados en la ciudad de Cuenca. El trabajo está basado en la sistematización de modelos utilizados por pequeñas y medianas empresas, proponiendo sistemas simplificados y adaptables que se han aplicado exitosamente en micro restaurantes.

Waterman, mencionado por Campoverde (2016); define que “la gestión organizacional son procesos encargados de en función de los objetivos estratégicos, habilidades y actitudes, ejecutando ciertas actividades interrelacionadas con el fin de lograr los fines y objetivos organizacionales anhelados para estas organizaciones.”

Zimmerman (2000), mencionado por Campoverde (2016); manifiesta que la gestión organizacional surge a finales de los años cincuenta y principios de los sesenta como una estrategia singular para mejorar la organización, este surgimiento está basado en los descubrimientos de la dinámica de grupo y en la teoría y la práctica relacionadas con el cambio planificado, hasta convertirse en una estructura integrada de teorías y prácticas capaces de resolver o ayudar a resolver la mayor parte de los problemas importantes a los que se enfrenta el lado humano de las organizaciones y del

ambiente, en el sentido de propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades.

Rodríguez (1996), mencionado por Campoverde (2016); “establece que la gestión organizacional surgió como una necesidad en los primeros tiempos desde existencia del hombre cuando los seres humanos tuvieron que juntarse para realizar actividades de sobrevivencia, tomar decisiones, administrar los recursos, buscar alimentos.”

Garzón (2005), mencionado por Campoverde (2016); “establece que la importancia que se le da a la Gestión Organizacional se deriva de que el recurso humano es determinante para el éxito o fracaso de cualquier organización. En consecuencia, su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general, comenzando por adecuar la estructura de la organización (organigrama), siguiendo por una eficiente conducción de los grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y desarrollando relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos y resolverlos rápida y oportunamente cuando se tenga indicios de su eclosión”.

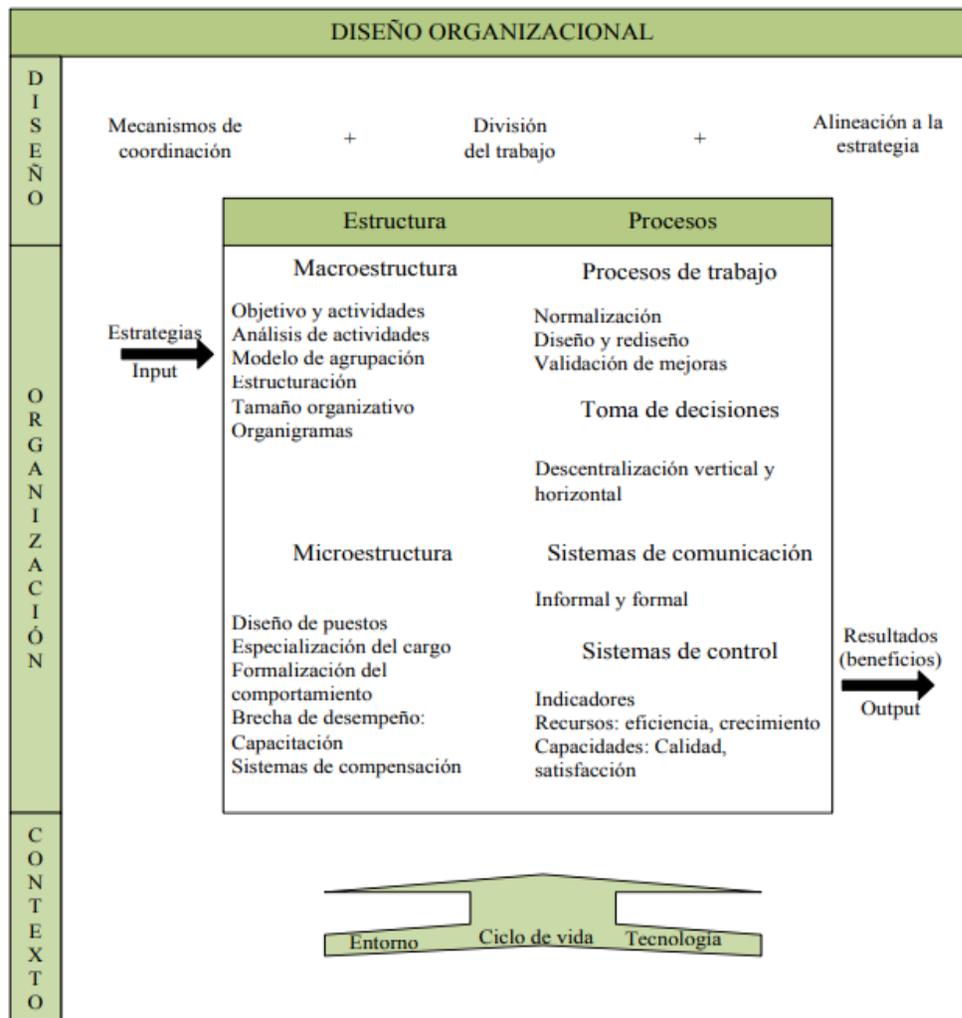
### **2.2.2 Dimensión: Estructura Organizacional**

En este sentido, (Dessler 1991:188), mencionado por Quintero, Africano y Faría (2008); “destaca que los resultados del estudio realizado por George y Bishop sobre la estructura organizacional que incluye división del trabajo, patrones de comunicación y procedimientos, además del estilo de liderazgo y recompensa tienen gran efecto sobre la manera como los trabajadores visualizan el clima de la organización”.

Hintze (1999), mencionado por Cruz (2016), señala que:

“La representación más simple de la estructura organizativa es el organigrama, una forma clásica de graficación que establece las unidades organizativas con sus dependencias jerárquicas. Este diagrama permite inferir algunos aspectos de la división técnica del trabajo, la fragmentación de la autoridad, y la importancia asignada a las unidades. Todas estas cosas deben ser registradas mediante categorías descriptivas específicas”. (p.6)

**Figura 1: Esquema del modelo del diseño organizacional**



**Figura 7. Esquema del modelo general del diseño organizacional**

Fuente: Gilli, J. (2011). Diseño organizativo Estructura y Procesos. Buenos Aires: Granica

Para Mintzberg (1991); en su libro “La estructuración de las organizaciones plantea las variables básicas para llevar a cabo la adopción de las decisiones de diseño organizativo. Cada uno de los parámetros intentan dar respuesta a un modelo importante que se trata en cada organización y además según dicho autor, estos parámetros los utilizan las organizaciones para dividir y coordinar el trabajo, con el propósito de establecer pautas estables de comportamiento. (Hernández, 2014, p. 9) Asimismo, Mintzberg señala que existen cinco modelos administrativos, los cuales parten del tipo de estructura funcional formalizada a través de parámetros que son importantes para la transformación del diseño organizacional”.

**Figura 2: Parámetros de diseño organizacional**

<b>Parámetros de diseño organizacional (Mintzberg)</b>					
<b>Parámetros de diseño</b>	<b>Estructura funcional</b>	<b>Burocracia mecánica</b>	<b>Burocracia profesional</b>	<b>Estructura divisional</b>	<b>Adhocracia</b>
<b>Especialización de puesto</b>	Poca especialización	Mucha especialización horizontal y vertical	Mucha especialización horizontal	Mucha especialización horizontal y vertical entre divisiones y gerencias	Mucha especialización horizontal
<b>Entrenamiento y adoctrinamiento</b>	Poco entrenamiento y adoctrinamiento	Poco entrenamiento y adoctrinamiento	Mucho entrenamiento y adoctrinamiento	Poco entrenamiento y adoctrinamiento (de los gerentes divisionales)	Mucho entrenamiento
<b>Formalización de conductas</b>	Poca formalización orgánica	Mucha formalización burocrática	Poca formalización burocrática	Mucha formalización dentro de las divisiones, burocrática	Poca formalización orgánica
<b>Estilos de trabajo en equipo</b>	Usualmente funcional	Usualmente funcional	Funcional y de mercado	Mercado	Funcional y de mercado
<b>Tamaño de la unidad</b>	Amplio	Amplio en la base y pequeño en la punta	Amplio en la base y pequeño en la punta	Amplio en lo alto	Pequeño
<b>Sistemas de planeación y control</b>	Poca planeación de las acciones	Planeación de acciones	Poca planeación y control	Mucho control	Limitada planeación de acciones
<b>Mecanismos de enlace</b>	Pocos mecanismos de enlace	Pocos mecanismos de enlace	Mecanismos de enlace en la administración	Pocos mecanismos de enlace	Muchos mecanismos de enlace
<b>Descentralización</b>	Centralización	Limitada descentralización horizontal	Descentralización vertical y horizontal	Limitada descentralización horizontal	Descentralización selectiva

**Nota.** Fuente: Mintzberg Henry, *The structuring of organizations*. Prentice Hall 1979. USA, pág.467.Citado por Rivas. L. (2002). Nuevas formas de organización. *Estudios gerenciales*. (82), p. (18).

Hernández (2014), “señala que está conformado por tres características principales: Identifica las principales variables de diseño a disposición de la dirección; Relaciona el diseño de la estructura y los procesos de la estrategia elegida con la integración de los individuos en la organización formal; y, asume como elemento lógico la idea de ajuste entre la estrategia y la organización formal a través de la tarea”.(p.11)

Las organizaciones están compuestas por dos estructuras, una parte dura o estructura interna y procesos y una parte blanda, que es la cultura organizacional, y al final las dos por procesos del ambiente, la gestión y la eficiencia se complementan y se convierten en una sola.

**Figura 3: Modelo de diseño Organizacional**

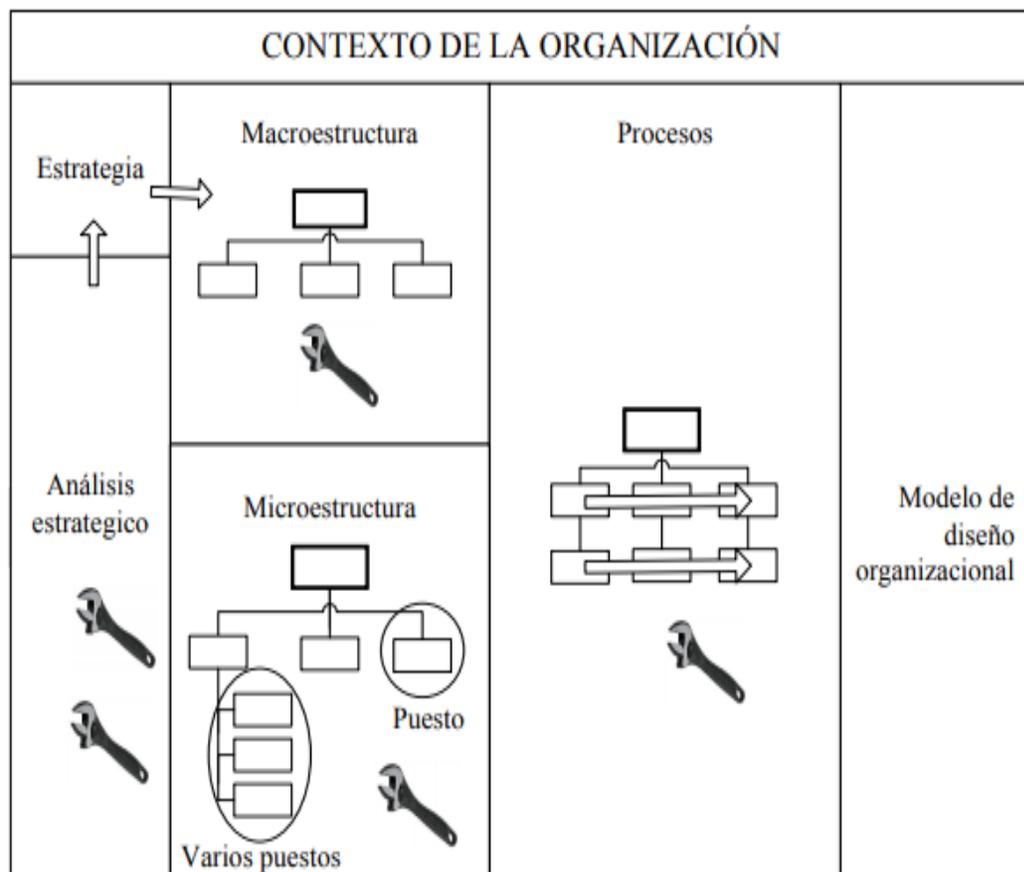


Figura 6. Modelo de diseño organizacional

Fuente: Gilli, J. (2011). Diseño organizativo Estructura y Procesos. Buenos Aires: Granica

### 2.2.3. Planeamiento Estratégico Institucional

“En su forma más simple un plan estratégico es una herramienta que recoge lo que la organización quiere conseguir para cumplir su misión y alcanzar su propia visión (imagen futura), que ofrece el diseño y la construcción del futuro. Entonces dicho plan es una apuesta de futuro y por eso, se adecua a un postulado” de Ackoff R (1981), mencionado por Marciniak (2016)

De Vicuña (2012) al hablar del plan estratégico de la organización, “nos estamos refiriendo al plan maestro en el que la alta dirección recoge decisiones estratégicas corporativa que ha adaptado hoy en referencia a lo que hará en los tres próximos años (horizonte más habitual del plan estratégico), para lograr una organización más competitiva que le permita satisfacer las expectativas de sus diferentes grupos de interés (stakeholders)”

Los cambios en el entorno, la demanda, y la competencia provocan la necesidad de un planeamiento dinámico, ajustándose continuamente lo desarrollado en el planeamiento estratégico (D’Alessio, 2008). Además, en todo el proceso estratégico, es relevante tomar en consideración que existen dos grandes males endémicos que afectan a la gestión: la visión cortoplacista y la falta de visión integral (D’Alessio, 2008), mencionado por Diaz (2012)

Para gestionar positivamente y con eficacia los procesos de adaptación y transformación de un planteamiento estratégico, los responsables de la empresa deben alcanzar altos niveles de eficiencia en sus cualidades de gestión, en su capacidad para tomar decisiones, en sus niveles de productividad y en su eficiencia personal, el planeamiento estratégico y la gestión empresarial debe estar fusionados ya que los

cambios son cada vez más numerosos en un mundo globalizado (Martínez, 2003), mencionado por Rosas (2016)

### **2.2.3 Lineamientos de política**

“En el lenguaje político se utiliza frecuentemente el término lineamiento. Los grupos políticos, las instituciones u organismos estatales tienen proyectos que van en una u otra dirección. El lineamiento sería e enfoque y la dirección de un conjunto de ideas”.

“El término también puede ser utilizado como un conjunto de órdenes o directiva que un líder realiza a sus seguidores o subordinados. Siguiendo con el ejemplo político, un mandato puede pedir la renuncia a un ministro que actúa en forma contraria a su lineamiento”.

### **2.2.4 Plan Operativo Institucional**

“El Plan Operativo Institucional (POI) o Plan Operativo Anual (concepto utilizado en otros países latinoamericanos) contribuye a la gestión de una institución para el logro de sus objetivos estratégicos ya que especifica las actividades y proyectos en cronograma para un periodo determinado, en función de las acciones estratégicas definidas previamente en su Plan Estratégico Institucional (PEI). Dichas acciones deben estar alineadas con el Sistema de Presupuesto Público.

En el Perú, la Ley N° 28411 (Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto) determina que las entidades deben incorporar el POI como parte del proceso de planeamiento estratégico. Asimismo, la Directiva N° 001-2014-CEPLAN

establece los principios, normas, procedimientos e instrumentos del plan, que aplica a los tres niveles de gobierno y se elabora para el periodo de un año fiscal”.

### **2.2.5 Reglamento de organización y Funciones**

“Es el documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura orgánica de la Entidad orientada al esfuerzo institucional y al logro de su misión, visión y objetivos. Contiene las funciones generales de la Entidad y las funciones específicas de los Órganos y unidades orgánicas y establece sus relaciones y responsabilidades”, ROF UNASAM, 2009.

Mazabanda (2010). “Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio. Un manual de funciones o manual de organización comprende las funciones o responsabilidades de cada área de la empresa, por ejemplo, gerencia, producción, ventas, etc., describiendo como se intervienen en el funcionamiento general de la empresa, contiene la visión, misión, los objetivos, metas y la descripción de cada área, así como sus responsabilidades.”

### **2.2.6 Sistema Nacional de Control**

El Sistema Nacional de Control es el conjunto de órganos de control, normas y procedimientos estructurados e integrados funcionalmente, destinados a conducir y desarrollar el ejercicio del control gubernamental en forma descentralizada.

“Su actuación comprende las actividades y acciones en los campos administrativos, presupuestal, operativo y financiero de las entidades y alcanzan al personal que presta servicio en ellas, independientemente del régimen que las regula.

El Sistema Nacional de Control está conformado por los siguientes órganos de control:”

1. La Contraloría General, como ente técnico rector.
2. Todos los Órganos de Control Institucional de las entidades que se mencionan en el artículo 3 de la Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría de la República, sean éstas de carácter sectorial, regional, institucional o se regulen por cualquier otro ordenamiento organizacional.
3. Las sociedades de auditoría externa independientes, cuando son designadas por la Contraloría General y contratadas, durante un periodo determinado, para realizar en las entidades servicios de auditoría económica, financiera, de sistemas informáticos, de medio ambiente y otros”.

### **2.2.6 Dimensión: Desempeño Laboral**

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El desempeño laboral según (Chavenato 2000:359) “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” Otros autores como (Milkovich y Boudrem 1994), consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

“El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.”

### **2.2.7 Cultura Organizacional**

Robbins (1996) “plantea que: La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras”. (p.681)

A lo mencionado anteriormente se puede añadir que la cultura no es un factor apreciable a simple vista y mucho menos tangible, pero es de vital importancia que los miembros de una organización conozcan y comprendan el entorno laboral al cual pertenecen, con el fin de alcanzar los objetivos, las metas, la misión y la visión de la empresa.

### **2.2.8 Capital Humano**

“El capital humano es el más importante dentro de una organización y se remite a la productividad de los trabajadores en función de su formación y experiencia laboral. En oportunidades se usa el término capital humano para señalar los recursos que tiene una empresa, de sus competencias que derivan en una mejora general de la producción, esto viene dado al viejo concepto que colocaba al capital humano como factor de producción y no haciendo énfasis en la formación del mismo.”

Zúñiga (2016); el concepto de desarrollo del capital humano podría ser interpretado como un proceso de incremento del conocimiento, desarrollo de habilidades y destrezas para realizar el trabajo. Pero debe señalarse además que los procesos de cambio y transformaciones del sistema administrativo, el cual es la principal actividad que marca una diferencia en el grado que las organizaciones les

sirven a las personas que afectan. El éxito que puede tener una organización al alcanzar sus objetivos, y también al satisfacer sus obligaciones sociales depende, en gran medida, de sus gerentes o gestores. Si los gerentes realizan debidamente su trabajo es probable que la organización alcance sus metas, ya que sobre ellos cae la responsabilidad de administrar todos los recursos que esta posee.

Toda organización dispone de bienes, recursos materiales y económicos, y personas trabajadoras. Tales personas colaboran con la organización, facilitando el cumplimiento de sus propósitos. De modo que utilizar a las personas para que realicen óptimamente las funciones que desea la organización, sin que se sientan frustrados, ni marginados, más por el contrario encuentren en la organización la oportunidad de su realización personal y profesional, se convierte en una función importante para cualquier organización. Ahora, en un escenario de mercado global y de permanente innovación tecnológica, cuando los recursos entre organizaciones se encuentran equiparados, la forma de cómo se administren a los colaboradores puede ser la única ventaja competitiva a la que apelen las organizaciones.

### **2.2.9 Evaluación del desempeño**

El cumplimiento de metas diarias que conducen a objetivos generales puede mejorar la evaluación del desempeño laboral. Crear objetivos específicos para el trabajo y esforzarse por alcanzarlos siguiendo la política y los procedimientos de la compañía, es la actitud correcta que te ayudará a satisfacer las expectativas de tu empleador.

La gestión eficaz del **desempeño laboral** requiere la colaboración continua entre el empleado y el supervisor. Esa es la única manera en que se pueden hacer ajustes para mejorar las habilidades y objetivos de cada individuo. Para la **evaluación del desempeño laboral**, los empleados deben reunirse con sus supervisores de manera regular.

Estas revisiones incluyen la evaluación del trabajo del empleado, calificación de sus últimos logros, relaciones internas y áreas de mejora. Existen diversas técnicas que se utilizan para desarrollar mediciones objetivas del **desempeño laboral**.

#### **2.2.10 Comunicación organizacional**

La comunicación organizacional es el conjunto de acciones, procedimientos y tareas que se llevan a cabo para transmitir o recibir información a través de diversos medios, métodos y técnicas de comunicación interna y externa con la finalidad de alcanzar los objetivos de la empresa u organización.

Para establecer la gestión eficaz y eficiente de una empresa u organización, la comunicación es una herramienta de vital importancia. Es un medio que permite conocer los logros, los alcances o solucionar las dificultades de las personas que trabajan en los diferentes departamentos de una empresa.”

Balarezo (2014), la comunicación organizacional interna es un elemento de gran importancia dentro las relaciones humanas. El ser humano por naturaleza necesita relacionarse con otras personas para poder satisfacer sus necesidades de afecto y socialización, y esto se logra a través de diversos medios de comunicación.

La presente investigación da a conocer el amplio ámbito de la comunicación

organizacional interna. Es sabido que la comunicación es el proceso mediante el cual, una persona transmite información a otra persona, y es el objetivo de toda comunicación; en el caso de las empresas en particular la transmisión de información es una actividad diaria y de gran importancia, es por ello que existe la comunicación organizacional.

### **2.2.11 Trabajo en equipo**

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.

Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

### **2.2.13. Variable: Gasto Público**

Brownlee y Allen (1948), “mencionado por Anaya (2014); definen a la economía pública como las acciones del gasto público y de recaudación de ingresos gubernamentales por las cuales se designarán los recursos, la distribución de los

ingresos y el nivel general de las actividades económicas dentro de la economía en la que el análisis yace” (Citado por Binder, 1974, 3)

Anaya (2014) “con el establecimiento formal del campo de acción de la economía pública se procede a analizar el gasto público, que en la economía puede encontrarse en las categorías de satisfacción de necesidades de la sociedad, la distribución de ingreso y riquezas y en el desarrollo económico del Estado.”

Retchkiman (1987), mencionado por Anaya (2014); estipula que los gastos públicos son canalizaciones de recursos de un grupo a otro que determina cambios que modifican el equilibrio del Estado y desembocan en aspectos como la asignación de recursos productivos, distribución de ingreso y riqueza, estabilidad económica y el desarrollo económico. El concepto presentado establece la abundancia en el campo de análisis en los estudios de los egresos ya que se retoman los impactos iniciales y residuales del ejercicio de erogaciones por parte del gobierno en un margen económico mixto.

#### **2.2.14 Dimensión: Políticas Públicas**

“Las políticas públicas son acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad, para la atención efectiva de problemas públicos específicos, en donde participa la ciudadanía en la definición de problemas y soluciones.”

Salvador (2013), “Estas dinámicas de cambio institucional de carácter incremental, derivadas de los procesos de ajuste de la institución, se combinan con el

efecto de las políticas públicas, entendidas como acciones orientadas específicamente a modificar el sistema de gestión”.

### **2.2.15 Presupuesto Público**

“Público por su parte, es algo evidente o visible, que toda la gente está en condiciones de saber. La noción también se emplea para nombrar a lo que pertenece a una comunidad o al Estado, siendo la idea opuesta a lo privado.

Se conoce como presupuesto público, por lo tanto, a la estimación de gastos de un poder estatal para un periodo determinado. Este documento menciona la cifra de gastos que el Estado prevé asumir y los ingresos que espera obtener en el ejercicio en cuestión. La elaboración del presupuesto público está regulada por una ley. De este modo, se espera que el gobierno de turno no pueda cometer abusos con el dinero público. El presupuesto, además, debe ser aprobado por el Congreso”.

### **2.2.16 Ejecución Presupuestal**

Fase del ciclo presupuestario que comprende el conjunto de acciones destinadas a la utilización óptima del talento humano, y los recursos materiales y financieros asignados en el presupuesto con el propósito de obtener los bienes, servicios y obras en la cantidad, calidad y oportunidad previstos en el mismo. *Art. 113 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas*

### **2.2.17 Contrataciones del Estado**

Las contrataciones del Estado constituyen una actividad pública transversal de enorme trascendencia pues hacen posible la ejecución de políticas, programas, proyectos, y aseguran la eficiencia y eficacia en el gasto público de las entidades del Estado. En este sentido, su estudio se torna relevante puesto que representa una herramienta esencial para el cumplimiento de los objetivos institucionales de cada entidad pública y consecuentemente incide favorablemente en el desarrollo del país. De este modo, el curso realiza un desarrollo teórico de las instituciones de la contratación estatal desde el punto de vista de la gestión pública y discute su aplicación en casos reales.

### **2.2.18 Herramientas de Control**

“Herramientas de control gubernamental, documento de consulta para autoridades, funcionarios y servidores públicos.

El uso de estas herramientas permite medir el desempeño de la organización frente a sus objetivos y metas. Son las formas en las que se implementa el proceso de control.

Son las herramientas que auxilia al administrador para llevar a cabo el proceso de control. Las técnicas de planeación son, a su vez, de control y, en esencia, los controles no son más que sistemas de información”.

### 2.2.19 Control Posterior

“La Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado señala que el control posterior es el examen especial que verificará, estudiará y evaluará las actividades de la gestión financiera, administrativa, operativa y de medio ambiente con posterioridad a su ejecución, para formular el correspondiente informe que contendrá comentarios, conclusiones y recomendaciones, el mismo que ayudará a fortalecer el control interno de la entidad pública y a la máxima autoridad en la toma de decisiones”.

“El control posterior también ayuda a efectuar oportunamente los correctivos y acciones necesarias en la administración de la institución, para evitar que la desviación administrativa o perjuicio sea mayor, y que se pueda identificar y sancionar a los responsables, según el caso amerite”.

*Auditoría de desempeño*, es un examen de la eficacia, eficiencia, economía y calidad de la producción y entrega de los bienes o servicios que realizan las entidades con la finalidad de alcanzar resultados en beneficio del ciudadano. Se orienta a la búsqueda de mejora continua en la gestión pública, considerando el impacto positivo en el bienestar del ciudadano y fomentando la implementación de una gestión por resultados y la rendición de cuentas. Su análisis puede adquirir un carácter transversal dado que examina la entrega de bienes o prestación de servicios públicos, en la que pueden intervenir diversas entidades, de distintos sectores o niveles de gobierno.

*Auditoría de cumplimiento*, es un examen objetivo y profesional que tiene como propósito determinar en qué medida las entidades sujetas al ámbito del Sistema, han observado la normativa aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones

contractuales establecidas, en el ejercicio de la función o prestación del servicio público y en el uso y gestión de los recursos del Estado. Tiene como finalidad la mejora de la gestión, transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de las entidades, mediante las recomendaciones incluidas en el informe de auditoría, que permiten optimizar sus sistemas administrativos, de gestión y de control interno.

### **2.2.20 Control Simultáneo**

*La Orientación de oficio*, es la modalidad de control simultáneo que se ejerce alertando por escrito y de manera puntual, al Titular de la entidad o quien haga sus veces, sobre la presencia de situaciones que puedan conllevar a la gestión a incurrir en errores, omisiones o incumplimientos, en el desarrollo de una o más actividades de un proceso, de los cuales se puede tomar conocimiento, a través de la misma entidad u otras fuentes.

*La Visita de control*, es la modalidad de control simultáneo que consiste en presenciar actos o hechos en curso relacionados a la entrega de bienes, presentación de servicios o ejecución de obras públicas, constatando que su ejecución se realice conforme a la normativa vigente. • Otros que determine la CGR, de conformidad con su competencia normativa y autonomía funcional.

*El Control Concurrente*, Es aquella evaluación que se realiza a una o mes tareas o actividades de un proceso en curso seleccionado, con el objeto de alertar oportunamente al Titular de la entidad y a las instancias competentes sobre la existencia de situaciones adversas que afectan o podrían afectar el resultado o el logro

de los objetivos del proceso en curso materia de control, a fin de que se adopten las acciones correctivas que correspondan.

### 2.2.21 Control Previo

- Autorizar presupuestos adicionales de obra y mayores servicios de supervisión.
- Informar sobre las operaciones que en cualquier forma comprometan el crédito o capacidad financiera del Estado.
- Opinar sobre las contrataciones con carácter de secreto militar o de orden interno.
- Otros establecidos por normativa expresa.

### 2.2.22 Directivas

Las Directivas tienen por finalidad precisar políticas y determinar procedimientos o acciones que deben realizarse en cumplimiento de disposiciones legales vigentes.

La **directiva es una disposición normativa de Derecho comunitario.**

Vincula a los Estados de la Unión, o más concretamente, al Estado destinatario en la consecución de objetivos o resultados concretos en un plazo determinado. Sin embargo, este deja a las autoridades internas competentes la debida elección de la forma y los medios adecuados a tal fin. **La directiva es comunitaria pero también interna y propia de los ordenamientos jurídicos nacionales.** Eso quiere decir que

requiere de un complemento normativo de los Estados para realizar una buena implementación. En definitiva, las directivas son actos legislativos en los cuales se establecen objetivos que todos los países de la UE deben cumplir obligatoriamente. Después, cada país tiene la tarea de elaborar sus propias leyes para alcanzar esos objetivos.

### 2.3. Definición de Términos Básicos

**Asociaciones público-privadas**, “modalidades de participación de la inversión privada, en las que se incorpora experiencia, conocimientos, equipos, tecnología y si distribuyen riesgos y recursos, preferentemente privados, con el objetivo de crear, desarrollar, mejorar, operar o mantener infraestructura pública o proveer servicios públicos.” (Decreto Legislativo N° 1224, 2015)

**Auditoría de Cumplimiento**, “es un tipo de examen objetivo y profesional que tiene como propósito determinar en qué medida las entidades sujetas al ámbito del Sistema, han observado la normativa aplicable, disposiciones internas y las estipulaciones contractuales establecidas, en el ejercicio de la función o la prestación del servicio público y en el uso y gestión de los recursos del Estado. Directiva N° 007-2014-CG/GCSII denominada Auditoría de Cumplimiento”, aprobada por Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG, p. 3

**Capital Humano**, “es el conocimiento que posee cada individuo. A medida que el individuo incrementa sus conocimientos crecerá su capital humano”. (Belly. 2006)

**Contraloría General de la República**, “es el ente técnico rector del Sistema Nacional de Control, dotado de autonomía administrativa, funcional, económica y financiera, que tiene por misión dirigir y supervisar con eficiencia y eficacia el control gubernamental, orientando su accionar al fortalecimiento y transparencia de la gestión de las entidades, la promoción de valores y la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como, contribuir con los Poderes del Estado en la toma de decisiones y con la ciudadanía para su adecuada participación en el control social”. (Ley 27785. 2002)

**Control Gubernamental**, “consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes. Ley N° 27785, “Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República” y sus modificatorias”.

**Control interno**, “comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente, cautelando los sistemas administrativos y operativos contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales. Ley N° 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de

Control y de la Contraloría General de la República y sus modificatorias, artículo 1° de la Ley N° 28716 – “Ley de Control Interno de las Entidades del Estado y numeral 1.12 de las Normas Generales de Control Gubernamental, aprobada por R.C. 273-2014-CG.2014

**Control Preventivo**, “contribuye con la optimización de la gestión de la Entidad, del control interno y de los sistemas administrativos. Directiva N° 002-2009-CG-CA Ejercicio del Control Preventivo por la Contraloría General de la República - CGR y los Órganos de Control Institucional - OCI, versión actualizada aprobada por Resolución de Contraloría N° 119-2012- CG, Acápites VI de las Normas Generales de Control Gubernamental, aprobado por Resolución de Contraloría N° 273-2014-CG, y numeral 5.3 del rubro 5 Disposiciones Generales de la Directiva N° 006-2014-CG/APROD Ejercicio del Control Simultáneo, aprobada por Resolución de Contraloría N° 454-2014-CG. (2014)”

**Cultura Organizacional**, “influye y a su vez es influenciada por la calidad del clima laboral”. (Davis, 1999)

**Debido Proceso de Control**, “consiste en la garantía que tiene cualquier entidad o persona, durante el proceso integral de control, al respeto y observancia de sus derechos y de las reglas y requisitos establecidos, incluyendo los procedimientos que aseguren el análisis de sus pretensiones y permitan, luego de escuchar todas las consideraciones que resulten pertinentes resolver conforme a la normativa vigente. Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y sus modificatorias.”

**Entidad Fiscalizadora Superior**, “es la organización central para la fiscalización pública exterior.” (INTOSAI 2006)

**Gasto Público**, “el gasto público es considerado la devolución a la sociedad de algunos recursos económicos que el gobierno captó vía ingresos públicos, por medio de su sistema tributario principalmente”. (Ibarra, 2010)

**Gestión Organizacional**, “son procesos encargados de la función de los objetivos estratégicos, habilidades y actitudes, ejecutando ciertas actividades interrelacionadas con el fin de lograr los fines y objetivos organizaciones anhelado para estas organizaciones”. (Waterman, s.f.)

**Gestión Pública**, “es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, en los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. Novena Disposición Final de la Ley N.º 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y sus modificatorias, y Anexo N° 01 de la Directiva N° 006-2014-CG/APROD Ejercicio del Control Simultáneo, aprobada por Resolución de Contraloría N° 454-2014-CG. 2014”

**Orientación de Oficio**, “es un servicio de control simultáneo que se ejerce alertando por escrito y de manera puntual, al Titular de la entidad o quien haga sus veces, sobre la presencia de situaciones que puedan conllevar a la gestión a incurrir en errores, omisiones o incumplimientos, en el desarrollo de una o más actividades de un proceso, de los cuales se puede tomar conocimiento, a través de la misma entidad u otras fuentes. Base legal: Numeral 6.5 de las Normas Generales de Control

Gubernamental, aprobada por R.C. N° 273-2014-CG y Numeral 6.3 de la Directiva de N° 006-2014-CG/APROD Ejercicio del Control Simultáneo, aprobada por Resolución de Contraloría N° 454-2014-CG. (2014)”

**Planeamiento Estratégico Institucional**, “es un documento que sintetiza a nivel económico-financiero, estratégico y organizativo el posicionamiento actual y futuro de la empresa.” (Pedrós y Gutiérrez, 2005, mencionado por Marciniak, 2013)

**Políticas Públicas**, “se pueden entender como el ámbito privilegiado de realización del “pacto” entre Estado y sociedad. Un nuevo papel del Estado, en el sentido de hacerlo más ágil y organizador”. (Ruíz y Cadenas, s.f.)

**Reglamento de Organización y Funciones**, “es el documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura orgánica de la Entidad orientada al esfuerzo institucional y al logro de su misión, visión y objetivos”. (ROF UNASAM, 2009)

**Servicios de control**, “constituyen un conjunto de procesos cuyos productos tienen como propósito dar una respuesta satisfactoria a las necesidades de control gubernamental que corresponde atender a los órganos del Sistema. Normas Generales de Control Gubernamental, aprobada por R.C. N° 273-2014-CG y modificatoria”.(2014)

**Servicios relacionados**, “están vinculados a los procesos de carácter técnico y especializado derivados de atribuciones o encargos legales, que generan productos distintos a los servicios de control previo, simultáneo y posterior; y que son llevados a

cabo por los órganos del Sistema con el propósito de coadyuvar al desarrollo del control gubernamental. Normas Generales de Control Gubernamental, aprobada por R.C. N° 273-2014-CG y modificatoria”. (2014)

**Sistema Nacional de Control**, “es el conjunto de órganos de control, normas, métodos y procedimientos, estructurados e integrados funcionalmente, destinados a conducir y desarrollar el ejercicio del control gubernamental en forma descentralizada. Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República” y sus modificatorias.

**Visita de control**, “es un servicio de control simultáneo que consiste en presenciar actos o hechos en curso relacionados a la entrega de bienes y servicios, el estado de las obras y mantenimiento de la infraestructura pública, constatando que su ejecución se realice conforme a la normativa aplicable, disposiciones internas y estipulaciones contractuales. Normas Generales de Control Gubernamental, aprobada por R.C. N° 273-2014-CG y Numeral 6.4 de la Directiva de N° 006-2014-CG/APROD” “Ejercicio del Control Simultáneo “, aprobada por Resolución de Contraloría N° 454-2014-CG. (2014)

## **CAPITULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis general**

**H0:** No existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y la fiscalización del Gasto Publico en una Entidad Fiscalizadora Superior.

**HG:** Existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y la fiscalización del Gasto Publico en una Entidad Fiscalizadora Superior.

#### **3.2 Hipótesis específicas**

**HE<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la estructura organizacional y las Políticas Públicas en una Entidad Fiscalizadora Superior.

**HE<sub>2</sub>:** Existe relación significativa entre el Desempeño Laboral y las Herramientas de control en una Entidad Fiscalizadora Superior.

### 3.3 Definición conceptual y Operacional de las variables

#### **Variable X: Gestión Organizacional**

La Gestión Organizacional como: “Una técnica gerencial cuyo proceso facilita a la organización ser proactiva en la formulación de sus escenarios futuros, para poder visualizar los más probables hechos y resultados a obtener”. (Prieto 2013:86).

Asimismo, detallo como se encuentra Dimensionado:

**Dimensión X1: Estructura Organizacional**

**Dimensión X2: Desempeño Laboral**

#### **Variable Y: Gasto Público**

“Los gastos públicos son canalizaciones de recursos de un grupo a otro que determina cambios que modifican el equilibrio del Estado y desembocan en aspectos como la asignación de recursos productivos, distribución de ingreso y riqueza, estabilidad económica y el desarrollo económico. El concepto presentado establece la abundancia en el campo de análisis en los estudios de los egresos ya que se retoman los impactos iniciales y residuales del ejercicio de erogaciones por parte del gobierno en un margen económico mixto”. Retchkiman (1987), mencionado por Anaya (2014)

**Dimensión Y1: Políticas Públicas**

**Dimensión Y2: Herramientas de Control**

### 3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

VARIABLE "X"	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Gestión Organizacional</b>	<b>Estructura Organizacional</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planeamiento Estratégico</li> <li>2. Lineamiento de Política</li> <li>3. Plan Operativo Institucional</li> <li>4. Reglamento de Organización y Funciones</li> <li>5. Sistema Nacional de Control</li> </ol>	1,2,3,4,5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>
	<b>Desempeño Laboral</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capital Humano</li> <li>2. Cultura Organizacional</li> <li>3. Evaluación de desempeño</li> <li>4. Comunicación Organizacional</li> <li>5. Trabajo en equipo</li> </ol>	6,7,8,9,10	
VARIABLE "Y"	DIMENSIONES	INDICADORES		ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Gasto Público</b>	<b>Políticas Públicas</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presupuesto Público</li> <li>2. Ejecución Presupuestal</li> <li>3. Supervisión</li> <li>4. APP</li> <li>5. Contrataciones</li> </ol>	11,12,13,14,15,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>
	<b>Herramientas de control</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Control Posterior</li> <li>2. Control Simultáneo</li> <li>3. Control Posterior</li> <li>4. Directivas</li> <li>5. Herramientas Informáticas</li> </ol>	16,17,18,19,20	

## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

##### **Enfoque Cuantitativo.**

“El enfoque cuantitativo en el problema metodológico central se relaciona con la medición de los conceptos que orientan teóricamente el proceso de conocimiento. Los datos son concebidos como duros, rigurosos y confiables. La validez y confiabilidad se basan en procedimientos matemáticos. La formulación conceptual de una realidad social es punto de partida y referente obligado del trabajo investigativo. Las etapas del proceso investigativo son claramente delimitadas en el espacio y en el tiempo. Una fase es prerequisite de la siguiente, de forma tal que el proceso investigativo es una secuencia claramente marcada del procedimiento que sigue un patrón preciso y predecible”. (Galeano, 2004:13).

##### **4.1.1. Tipo de Investigación**

La presente investigación es básica.

“Es la que se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar

y profundizar las teorías sociales, no está dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni a resolver una interrogante fáctica, sino que únicamente es una investigación para profundizar la información sobre las relaciones sociales que se producen en el seno de la sociedad.”(Carrasco, 2009: p.49)

#### **4.1.2. Nivel de la Investigación**

La presente investigación es descriptiva correlacional

El nivel de la investigación es descriptivo. “Comprende la descripción, registro e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos”. Tamayo (2012: 52)

Y es correlacional dado que “permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables). Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian” (Carrasco, 2013 :73).

### **4.2. MÉTODOS Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.2.1. Métodos de Investigación**

##### **Método Hipotético Deductivo**

“Es un método científico que considera que la conclusión está implícita en las premisas. Por lo tanto, supone que las conclusiones siguen necesariamente a las premisas: si el razonamiento deductivo es válido y las premisas son verdaderas, la conclusión sólo puede ser verdadera o general”. (Valderrama, 2002: 229)

Deductivo: Es un tipo de razonamiento que nos lleva:

- a) De lo general a lo particular.
- b) De lo complejo a lo simple.

## **Método Estadístico**

Luego de la aplicación de las encuestas, tenemos un conjunto de datos listos para ser procesados. Así. Estos podrán ser utilizados para cualquier tratamiento estadístico y ayudarán a elaborar los demás pasos del trabajo de investigación (hay que recordar que, a través de los datos, se responde al problema planteado y se lleva a cabo la constatación de hipótesis). Pero, en principio, esa cantidad de datos, por si sola, no nos dirá nada, no nos permitirá alcanzar ninguna conclusión si, previamente, no ejercemos sobre ella una serie de actividades organizadoras que pongan en orden en todo ese multiforme conjunto. A estas acciones se les conoce como procesamiento de los datos. (Valderrama, 2002: 229)

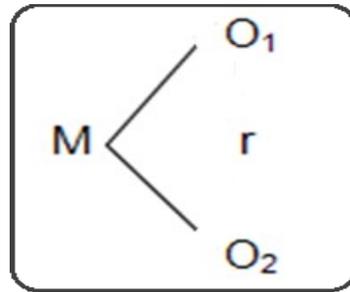
### **4.2.2. Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, de corte transeccional o transversal, ya que no se manipulo, ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental dado que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlas” (Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. 2010, p.149)

Así mismo, es de corte transeccional o transversal ya que se “utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2013, p.72).

Así, este diseño de investigación se estructura de la siguiente manera de:

**Figura 4: Estructura del diseño de investigación**

**M** = Colaboradores de la institución

**O1** = Gestión Organizacional

**O2** = Gasto Público

**r** = Relación de las variables

### 4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 4.3.1. Población:

“La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...) Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y de tiempo”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014:174)

La población objeto de la presente investigación estuvo compuesta por 2800 colaboradores de la institución.

**Tabla 2 : Distribución de la población**

Categoría	Especialidad	población
Colaboradores de una entidad publica	Fiscalizadores	2800

#### 4.3.2. Muestra:

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (...) Básicamente categorizamos las muestras en dos grandes ramas, las muestras no probabilísticas la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014:237)

La muestra seleccionada con la que se trabajara la presente investigación es probabilística. El criterio que se utilizará para delimitar la muestra estuvo relacionado con la población con objeto de la presente investigación estará compuesta por 130 colaboradores de la institución.

#### Calculadora de Muestras

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Población:

**Margen: 5%**  
**Nivel de confianza: 95%**  
**Población: 195**

**Tamaño de muestra: 130**

### Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
- q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

**Tabla 3:** *Distribución de la muestra*

Categoría	Especialidad	Muestra
Colaboradores de una entidad pública	Fiscalizadores	130

## 4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 4.4.1. Técnicas

Las técnicas son los medios los cuales se procede a recoger información requerida de una medida o fenómeno en función a los objetivos

de la investigación las técnicas pueden ser directas e indirectas (Sánchez y Reyes, 2015: 171)

Para realizar el acopio de información relevante y objetiva que contribuye al tema de investigación, se emplearon las siguientes técnicas:

**La observación**, “método fundamental de obtención de datos de la realidad, toda vez que consiste en obtener información mediante la percepción intencionada y selectiva, ilustrada e interpretativa de un objeto o de un fenómeno determinado”.

**La Encuesta**, “técnica para obtener información, generalmente de una muestra de sujetos. La información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se les hace la misma pregunta en más o menos la misma manera”.

**Análisis documental**: “Son técnicas básicas que nos sirven para recopilar los datos de nuestra investigación” (Baena, 2017, p.69). Esta técnica se aplicó durante todo el proceso de la investigación, en la revisión del material bibliográfico como son los libros de consulta, investigaciones y otros”.

**Fichaje** “El fichaje usado como técnica de recopilación de datos, consiste en registrar o consignar información significativa y de interés para el investigador, por escrito, en tarjetas de diferentes tamaños llamadas fichas. Las fuentes de recopilación de información pueden ser: libros, textos, enciclopedias, revistas, boletines, periódicos, etc., en tal sentido existen fichas bibliográficas, textuales, de resumen,

hemerográficas y de comentarios”. (Carrasco, 2013: 280)

#### 4.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Para realizar la recolección de datos que contribuya al tema de investigación se empleara el siguiente instrumento.

**El Cuestionario:** “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (Tamayo y Tamayo 2015:190)

El instrumento consta de 20 ítems distribuidos en las dimensiones de la variable 1 y variable 2, respectivamente.

Las escalas y sus valores fueron los siguientes:

- Totalmente de acuerdo (5)
- De acuerdo (4)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)
- En desacuerdo (2)
- Totalmente en desacuerdo (1)

Las tablas de procesamiento de datos para tabular y procesar los resultados de la encuesta a los asociados de la muestra

#### 4.4.3. Validez y confiabilidad.

##### a). Validación a través de Juicio de expertos

Se verifica la validez de los instrumentos sobre: Gestión Organizacional y la Fiscalización del Gasto Público por una Entidad Fiscalizadora Superior mediante los siguientes pasos:

### **Validez Interna**

“Se verifico que el instrumento fue construido de la concepción técnica, descomponiendo la variable, en dimensiones, indicadores e ítems. Así como, el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación logrando medir lo que realmente se indicaba en la investigación”.

### **Validez de constructo**

“Este procedimiento se efectuó en base a la teoría de Hernández (2010). Se precisa que los instrumentos sobre: Gestión Organizacional y la Fiscalización del Gasto Público por una Entidad Fiscalizadora Superior fueron elaborados en base a una teoría, respondiendo al objetivo de la investigación, esta se operacionalización en áreas, dimensiones, indicadores e ítems”.

### **Opinión de Expertos**

“Asimismo, los instrumentos Gestión Organizacional y la Fiscalización del Gasto Público en una Entidad Fiscalizadora Superior, ¿fueron expuestos a un grupo de expertos, especialistas en el curso de Diseño y Desarrollo de la Investigación: (...) óptimo para ser aplicado al grupo muestral, para obtener datos.”

La validez consiste en el grado en que el instrumento evalúa la variable que busca medir.

Para realizar la validez y llevarla a cabo se buscará el criterio de 3 jueces expertos en el tema investigado, ellos brindaran su opinión sobre la medición

de las variables.

**Tabla 4**

*VALIDACION JUEZ EXPERTO*

<b>experto</b>	<b>Valoración de la aplicabilidad</b>
<i>Mg. HIJAR HERNANDEZ, VICTOR</i>	<i>17</i>
<i>Dr. CUCHO PUCHURI, RICHARD MARIANO</i>	<i>17</i>
<i>Dr. ESTRADA GAMBOA MAURO</i>	<i>17</i>

Fuente: ficha de opinión de expertos

#### **b). Prueba de confiabilidad de instrumentos**

Alfa de Cronbach: “Consiste en determinar mediante procedimientos matemáticos, los coeficientes que varían de 0 a 1” (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018, p. 281).

El criterio de confiabilidad del instrumento se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J.L. Cronbach, que requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles por, lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tiene como respuesta, más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina confiabilidad está dada por los siguientes valores:”

### Criterio de Confiabilidad, Valores

- No confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 1.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Obteniéndose los siguientes resultados:

**Tabla 5**

*ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ORGANIZACIONAL*

Análisis de Fiabilidad	
Cronbach Alpha	N de Ítems
0,745	10

Fuente: Programa Estadístico SPSS 24

**Tabla 6**

*ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO SOBRE: FISCALIZACION DE GASTO PUBLICO*

Análisis de Fiabilidad	
Cronbach Alpha	N de Ítems
0,775	10

Fuente: Programa Estadístico SPSS 24

**Interpretación:** Según la aplicación del estadístico de confiabilidad Alpha de Cronbach, observamos un coeficiente de 0,745 y 0,775 moderada confiabilidad y fuerte confiabilidad para los instrumentos Gestión Organizacional y la Fiscalización del Gasto Público por una Entidad Fiscalizadora Superior, lo que significa que el instrumento es confiable y aplicable.

#### 4.4.4. Procesamiento y análisis de datos

Técnica de Software SPSS versión 24 para validar, procesar y contrastar hipótesis.

- Estadística Descriptiva: los resultados son presentados en tablas de doble entrada donde se consignan las variables.
- Tabulación de la información recopilada.
- Presentación de gráficos y matriz para identificar informaciones
- Interpretación de resultados.
- El procesamiento de datos se realizó mediante la utilización del programa SPSS versión 24 para Windows, así como Microsoft Excel, habiéndose obtenido resultados similares.
- La correlación entre las variables: Gestión Organizacional y la Fiscalización del Gasto Público por una Entidad Fiscalizadora Superior, se determinó mediante el coeficiente Rho de Spearman, que expresa el grado de asociación o afinidad entre las variables estudiadas.

#### 4.4.5. Ética de la investigación

Como se trata de una investigación en la cual participan seres humanos y la misma tiene una metodología cuantitativa, se buscó comprender las vivencias de los participantes en relación con el tema central de investigación, Gestión Organizacional y la Fiscalización del Gasto Público en una Entidad Fiscalizadora Superior el cual tiene como finalidad la protección integral de los seres humanos

que participan de una investigación. En la investigación se respetará el anonimato y voluntad de las personas implicadas, en este caso los oficiales del ejército peruano que serán encuestadas.

La información que se desprenda del cuestionario será protegida, garantizando la confidencialidad y privacidad de la identidad de los sujetos participantes. Quienes obtendrán información completa y detallada acerca de la naturaleza de la investigación, objetivos, métodos, resultados esperados y posibles riesgos. En función de estas razones es que se solicitará el consentimiento de los colaboradores o trabajadores para ser encuestadas con el fin de transcribir luego la información recabada. En el rol de investigador responsable muestro mi voluntad para aclarar cualquier duda sobre la investigación a realizar.

## CAPITULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 Análisis descriptivo

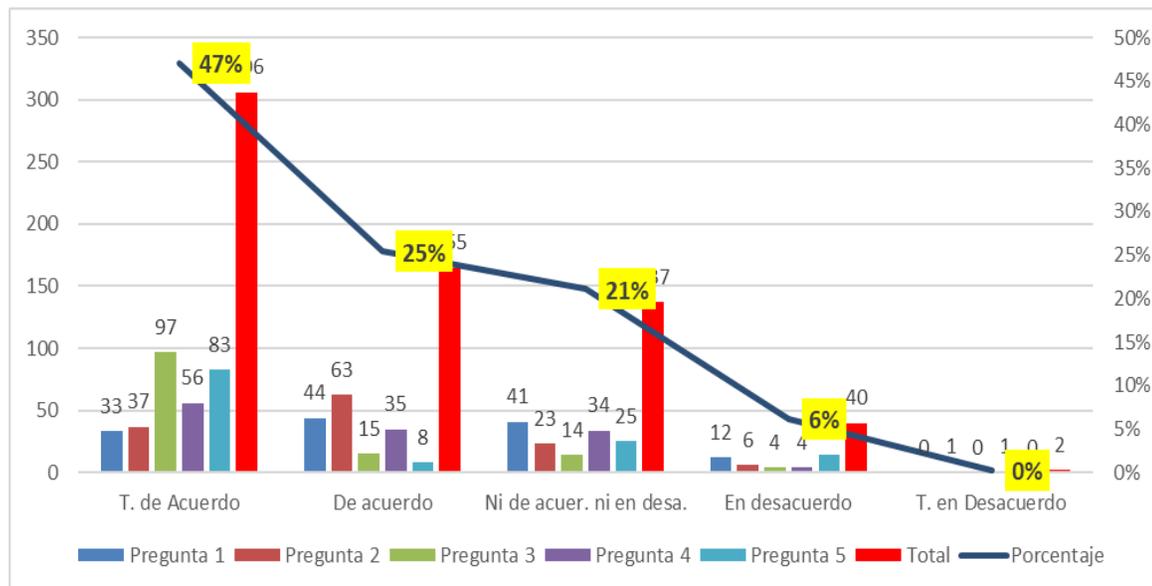
#### Variable X: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

**Tabla 7**

#### Dimensión X1: Estructura Organizacional

Validos	T. de Acuerdo	De acuerdo	Ni de acuer. ni en desa.	En desacuerdo	T. en Desacuerdo	Total
<b>Pregunta 1</b>	33	44	41	12	0	130
<b>Pregunta 2</b>	37	63	23	6	1	130
<b>Pregunta 3</b>	97	15	14	4	0	130
<b>Pregunta 4</b>	56	35	34	4	1	130
<b>Pregunta 5</b>	83	8	25	14	0	130
<b>Total</b>	306	165	137	40	2	650
<b>Porcentaje</b>	47%	25%	21%	6%	0%	100%

**Figura 5 Dimensión X1: Estructura Organizacional**



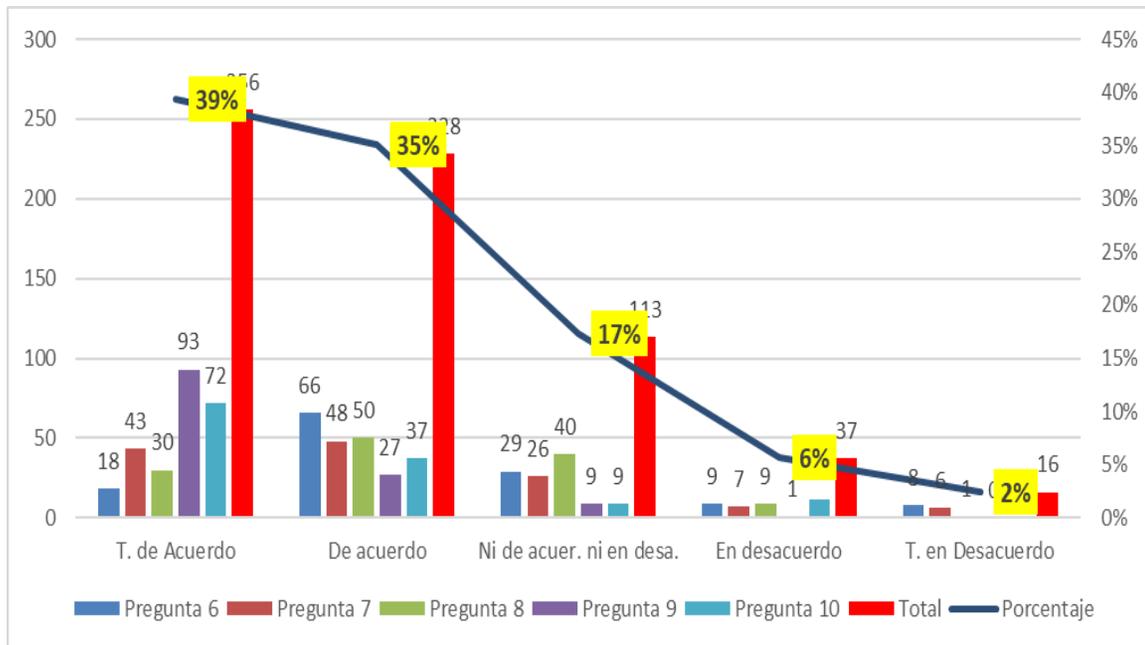
Observamos en la tabla 7 y figura 5 que del 100 % (130) de los encuestados respecto a las preguntas 1,2,3,4,5, contestaron 47 % totalmente de acuerdo, 25 % de acuerdo, 21 % ni d acuerdo ni en desacuerdo, 6 % en desacuerdo y 0 % totalmente en desacuerdo, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados están totalmente de acuerdo con la dimensión Estructura Organizacional.

**Tabla 8**

**Dimensión X2: Desempeño Laboral**

Validos	T. de Acuerdo	De acuerdo	Ni de acuer. ni en desa.	En desacuerdo	T. en Desacuerdo	Total
Pregunta 6	18	66	29	9	8	130
Pregunta 7	43	48	26	7	6	130
Pregunta 8	30	50	40	9	1	130
Pregunta 9	93	27	9	1	0	130
Pregunta 10	72	37	9	11	1	130
<b>Total</b>	256	228	113	37	16	650
<b>Porcentaje</b>	39%	35%	17%	6%	2%	100%

**Figura 6**  
**Dimensión X2: Desempeño Laboral**



3 Observamos en la tabla 8 y figura 6 que del 100 % (130) de los encuestados respecto a las preguntas 6,7,8,9,10, contestaron 39 % totalmente de acuerdo, 35 % de acuerdo, 17 % ni d acuerdo ni en desacuerdo, 6 % en desacuerdo y 2 % totalmente en desacuerdo, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados está totalmente de acuerdo con la dimensión Desempeño Laboral.

## Variable Y: FISCALIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO

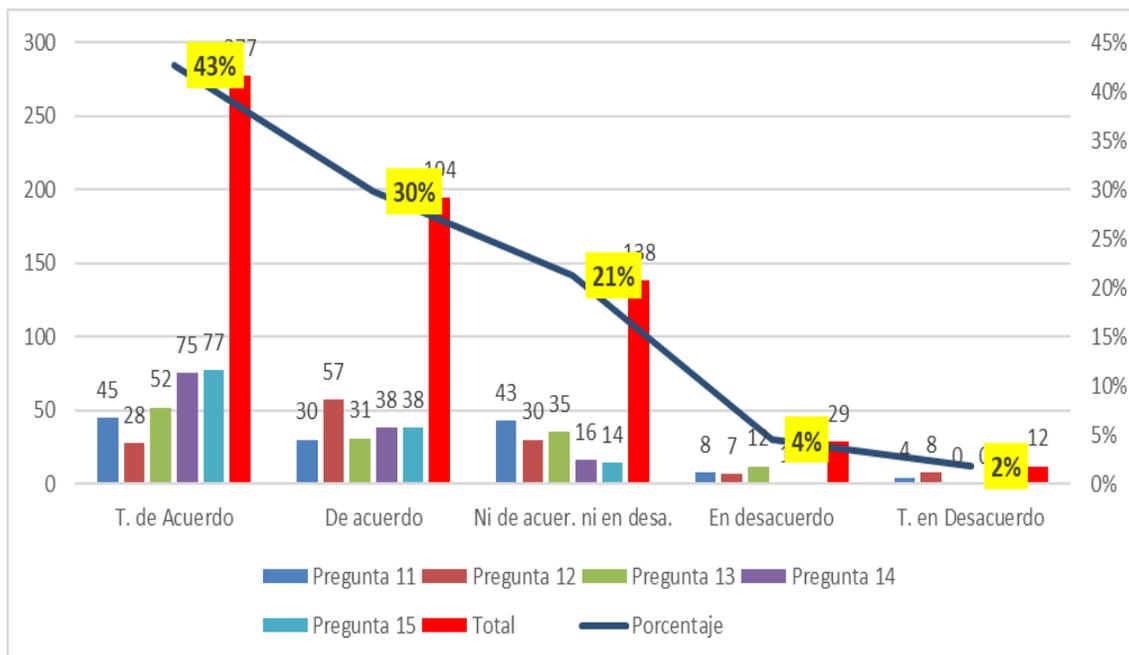
Tabla 9

### Dimensión Y1: Políticas Públicas

Validos	T. de Acuerdo	De acuerdo	Ni de acuer. ni en desa.	En desacuerdo	T. en Desacuerdo	Total
Pregunta 11	45	30	43	8	4	130
Pregunta 12	28	57	30	7	8	130
Pregunta 13	52	31	35	12	0	130
Pregunta 14	75	38	16	1	0	130
Pregunta 15	77	38	14	1	0	130
Total	277	194	138	29	12	650
Porcentaje	43%	30%	21%	4%	2%	100%

Figura 7

### Dimensión Y1: Políticas Públicas



3

Observamos en la tabla 9 y figura 7 que del 100 % (130) de los encuestados respecto a las preguntas 11,12,13,14,15, contestaron 43 % totalmente de acuerdo, 30 % de acuerdo,

1

21 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 % en desacuerdo y 2 % totalmente en desacuerdo, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados está totalmente de acuerdo con la dimensión Políticas Públicas.

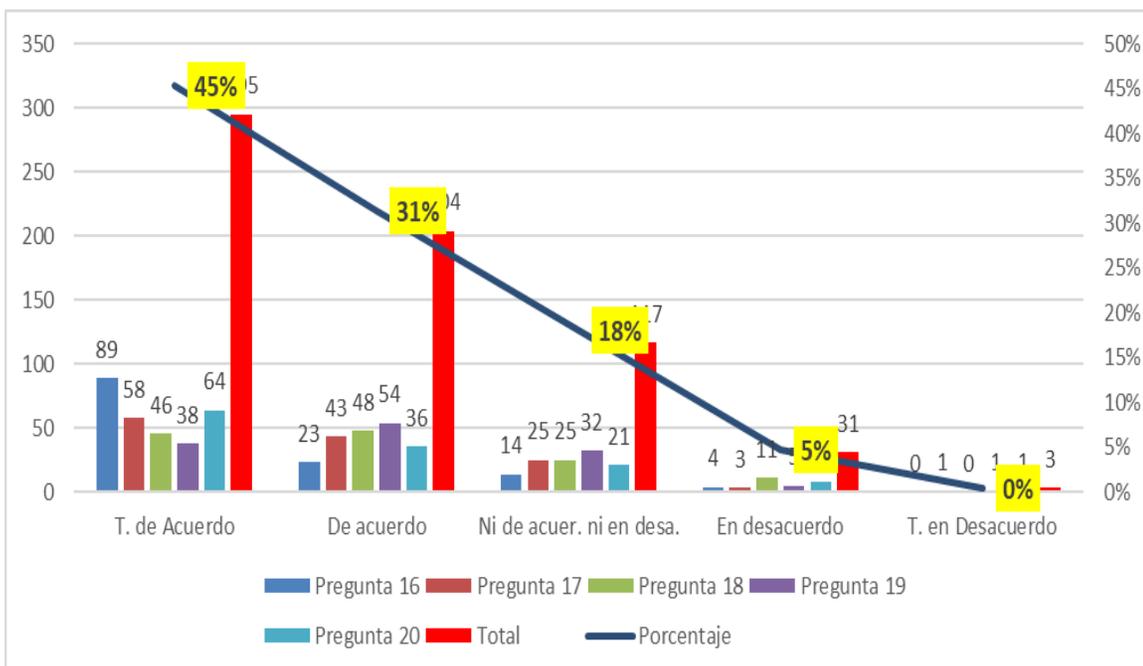
**Tabla 10**

**Dimensión Y2: Herramientas de Control**

Validos	T. de Acuerdo	De acuerdo	Ni de acuer. ni en desa.	En desacuerdo	T. en Desacuerdo	Total
Pregunta 16	89	23	14	4	0	130
Pregunta 17	58	43	25	3	1	130
Pregunta 18	46	48	25	11	0	130
Pregunta 19	38	54	32	5	1	130
Pregunta 20	64	36	21	8	1	130
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>204</b>	<b>117</b>	<b>31</b>	<b>3</b>	<b>650</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>45%</b>	<b>31%</b>	<b>18%</b>	<b>5%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

**Figura 8**

**Dimensión Y2: Herramientas de Control**



3 Observamos en la tabla 10 y figura 8 que del 100 % (130) de los encuestados respecto a las preguntas 16,17,18,19,20 contestaron 45 % totalmente de acuerdo, 31 % de acuerdo, 18 % ni d acuerdo ni en desacuerdo, 5 % en desacuerdo y 0 % totalmente en desacuerdo, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados está totalmente de acuerdo con la dimensión Herramientas de control.

### 5.2. Análisis Inferencial

**Tabla 11:** *Resumen de procesamiento de casos*

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión Organizacional	130	100,0%	0	0,0%	130	100,0%
Gasto Público	130	100,0%	0	0,0%	130	100,0%

**Tabla 12 :** *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Organizacional	,179	130	,000	,906	130	,000
Gasto Público	,151	130	,000	,934	130	,000

2 a. Corrección de significación de Lilliefors

**Conclusión:**

Las variables de estudio Gestión Organizacional y Gasto Público provienen de una distribución diferente a la normal después de aplicar la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov. Para muestras mayores a 50 unidades de análisis, la sig = 0,000 y  $0,000 < 0,05$  en consecuencia se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

**Contrastación de la hipótesis general de la investigación**

**H0:** No existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y la fiscalización del Gasto Publico en una Entidad Fiscalizadora Superior.

**HG:** Existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y la fiscalización del Gasto Publico en una Entidad Fiscalizadora Superior.

**Tabla 13:** Correlaciones entre la Gestión Organizacional y la fiscalización del Gasto Publico

			Gestión Organizacional	Gasto Público
Rho de Spearman	Gestión Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Gasto Público	Coefficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

2

Observamos en la tabla 13 según el estadístico de correlación Rho de Spearman  $r = 0,839$  relación positiva alta y un  $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$  por lo que rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la hipótesis general de investigación (HG), Existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y la fiscalización del Gasto Publico en una Entidad Fiscalizadora Superior.

### Contrastación de la primera hipótesis específica

**H0:** No existe relación significativa entre la estructura organizacional y las Políticas Públicas en una Entidad Fiscalizadora Superior.

**HE<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la estructura organizacional y las Políticas Públicas en una Entidad Fiscalizadora Superior.

**Tabla 14**

Correlaciones entre estructura organizacional y las Políticas Públicas

			Estructura Organizacional	Políticas Públicas
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Políticas Públicas	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

2

Observamos en la tabla 14 según el estadístico de correlación Rho de Spearman  $r = 0,591$  relación positiva moderada y un  $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$  por lo que rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación ( $H_1$ ), Existe relación significativa entre la estructura organizacional y las Políticas Públicas en una Entidad Fiscalizadora Superior.

### Contrastación de la segunda hipótesis específica

**H<sub>0</sub>**: No existe relación significativa entre el Desempeño Laboral y las Herramientas de control en una Entidad Fiscalizadora Superior

**H<sub>2</sub>**: Existe relación significativa entre el Desempeño Laboral y las Herramientas de control en una Entidad Fiscalizadora Superior

**Tabla 15**

Correlaciones entre el Desempeño Laboral y las Herramientas de control

			Desempeño laboral	Herramientas de control
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Herramientas de control	Coefficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

2 Observamos en la tabla 15 según el estadístico de correlación Rho de Spearman  $r = 0,4811$  relación positiva media y un  $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$  por lo que rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la segunda hipótesis específica de investigación (HG), Existe relación significativa entre el Desempeño Laboral y las Herramientas de control en una Entidad Fiscalizadora Superior.

## CAPITULO VI

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### PRIMERA:

En relación al objetivo general hallamos los siguientes resultados Existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y la fiscalización del Gasto Publico en una Entidad Fiscalizadora Superior, en contrastación a ello citamos a Real, E. (2021) *“Ejecución del gasto público y su relación con el control de existencias en el hospital de emergencias villa el salvador periodo 2020. “Universidad Autónoma del Perú. La ejecución del gasto público siempre se dará especialmente por el control de existencias de almacén, donde que las propias dependencias solicitantes elaboraran una efectiva programación anual de los cuadros de necesidades, de acuerdo con los objetivos institucionales y metas presupuestarias, y además el estudio de ambas variables muestran un resultado de análisis resaltante para los empleados del sector salud.”*

#### SEGUNDA:

En relación al primer objetivo específico hallamos los siguientes resultados: Existe relación significativa entre la estructura organizacional y las Políticas Públicas en una Entidad Fiscalizadora Superior, en contrastación a ello citamos a Tito, D.

(2019) “liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la subgerencia de fiscalización y coactiva administrativa del distrito de Santiago de Surco – 2019.

Por esto se llega a la conclusión que existe una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los colaboradores de la Sgfca, ubicada en el distrito de Santiago de Surco.”

### **TERCERA:**

En relación al segundo objetivo específico hallamos los siguientes resultados: Existe relación significativa entre el Desempeño Laboral y las Herramientas de control en una Entidad Fiscalizadora Superior, en contrastación a ello citamos a Poblete, P. (2020) “Fiscalización a través de sistemas electrónicos en la Universidad de Chile. Se concluye Una de las constantes necesidades de las administraciones tributarias es su capacidad de contar con la información de los contribuyentes. La implementación de la fiscalización electrónica en Chile mediante la incorporación del Artículo 60 bis al Código Tributario, responde a una necesidad a nivel mundial de ir adaptándose a nuevas tecnologías. Esto da cuenta a que en un mundo cada vez más globalizado, las organizaciones deben presentar respuestas de manera más rápidas y eficientes a las necesidades de la población. Asimismo, permite optimizar los procesos, reduciendo las horas hombres y aumentando la productividad por la aplicación de sistemas informáticos.”

## CONCLUSIONES

### PRIMERA:

2 Determinamos que Existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y la fiscalización del Gasto Publico en una Entidad Fiscalizadora Superior, según el estadístico de correlación Rho de Spearman  $r = 0,839$  relación positiva alta y un  $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$  por lo que rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la hipótesis general de investigación (HG).

### SEGUNDA:

2 Identificamos que Existe relación significativa entre la estructura organizacional y las Políticas Públicas en una Entidad Fiscalizadora Superior, según el estadístico de correlación Rho de Spearman  $r = 0,591$  relación positiva moderada y un  $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$  por lo que rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación (HG).

### TERCERA:

3 Establecemos que Existe relación significativa entre el Desempeño Laboral y las Herramientas de control en una Entidad Fiscalizadora Superior, según el estadístico de correlación Rho de Spearman  $r = 0,4811$  relación positiva media y un  $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$  por lo que rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la segunda hipótesis específica de investigación (HG).

## **RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA:**

Al Titular de La Contraloría General de la República, elaborar un diagnóstico respecto al clima laboral considerando el nivel de especialización de cada uno de los profesionales, trabajar con programas de sensibilización, completar la estructura organizacional y el gasto público, buscan garantizar la rendición de cuentas y la eficacia en el manejo de los recursos en el ámbito gubernamental. Ello permite establecer y fomentar una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y la responsabilidad, asegurando que los valores de la organización sean comunicados y compartidos por todos los miembros. Además, de considerar entre otros aspectos: realizar auditorías internas y externas periódicas para evaluar la legalidad y eficiencia del gasto público, involucrar a la sociedad civil en el proceso de fiscalización del gasto público, facilitar la participación ciudadana en la toma de decisiones presupuestarias, garantiza la transparencia en la información relacionada con el gasto público, facilitando el acceso público a los informes resultantes de los servicios de control. Así como, establecer mecanismos claros de rendición de cuentas para los responsables del gasto público.

Al combinar una gestión organizacional efectiva con una fiscalización rigurosa del gasto público, se promueve la eficiencia, la responsabilidad y la confianza en el manejo de los recursos públicos.

**SEGUNDA:**

La estructura organizacional de una entidad gubernamental influye en la forma en que se desarrollan, implementan y gestionan las políticas públicas. La eficiencia, comunicación y coordinación dentro de la estructura organizacional son cruciales para la ejecución exitosa de políticas públicas; por lo que, se recomienda antes de realizar un cambio en la estructura organizacional se debe realizar una evaluación exhaustiva de la estructura actual a fin de identificar áreas de mejoras en términos de eficiencia y coordinación entre los diferentes niveles que asegure que la estructura esté alineada con los objetivos y metas de la organización, facilitando así una implementación más efectiva. Fomentar canales de comunicación efectivos y mecanismos de coordinación entre los diferentes niveles. Propugnar por una estructura organizacional que pueda adaptarse fácilmente a los cambios en las políticas públicas, permitiendo una respuesta ágil a las necesidades en evolución. Garantizar que el personal este debidamente capacitado y actualizado sobre la misión y visión de la organización, tenga voz en las políticas que afectan sus vidas, promoviendo un mejor entendimiento

**TERCERA**

Fomentar el uso de herramientas de control nos permite identificar áreas de mejora o reconocer prácticas efectivas contribuyendo a la transparencia en el que la información sobre el rendimiento y esté disponible públicamente. Estas herramientas cuando se utilizan de manera efectiva, permiten evaluar resultar y fomentar la rendición de cuentas, así como pueden proporcionar datos valiosos para la mejora continua del desempeño laboral que permiten identificar áreas de desarrollo y oportunidades de mejora. Establecer indicadores

claros y medibles para evaluar el desempeño laboral, alineados con los objetivos estratégicos de la organización y ser transparentes para todos los empleados, basados en estándares realistas, alcanzables y proporcionar una base clara para la evaluación del desempeño.

Respecto al desempeño laboral, se recomienda una implementación manera gradual para permitir ajustes y minimizar posibles resistencias. Uso de un sistema de retroalimentación continua que permita a los empleados recibir información regular sobre su desempeño, recompense el buen desempeño e implemente mecanismos de reconocimiento para destacar los logros individuales y de equipo

## FUENTES DE INFORMACIÓN

Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. (10ª. ed.). México.

Montón, L (2011). *Control del Gasto Público II. Fiscalización del gasto público en las Comunidades Autónomas: recopilación normativa*. España

Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (4ª. ed.). Colombia.

Campoverde, A. (2016). *Gestión organizacional para mejorar el desempeño laboral en la Ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo*. Tesis de Ingeniero en Administración de Empresas y Negocios, Universidad Autónoma de los Andes, Quevedo.

Carrasco, S. (2009) *Metodología de la investigación científica*. (3ª.ed.) Lima: Editorial San Marcos.

4 Carrillo (2018) en su tesis *Percepción del ambiente físico de trabajo y su relación con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una institución del sector público* realizada en la universidad Nacional Autónoma de México

6 Contraloría General de la República (2016). *Servicios y herramientas del control Gubernamental. Documento de consulta para autoridades, funcionarios y servidores públicos*. Lima: Autor.

Delgado, J. & Núñez, G. (2015). *El Rol De La Comunicación Interna En La Gestión Del Cambio Organizacional: Evidencia De Una Empresa Transnacional Del Sector Energía En El Perú*. Tesis de Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas, Universidad del Pacífico de la ciudad de Lima.

- Del Río, J. (2017). *Gestión Organizacional. En Entornos Complejos Por Parte De Las MIPYMES del Sector Servicios de la ciudad de Sincelejo. Tendencias*, 18(2), 45-57.
- Díaz, E. (2017). *El Control Gubernamental en el Sector Público*. Recuperado el 13 de febrero de 2019, [https://www.derechoycambiosocial.com/revista047/EL\\_CONTROL\\_GUBERNAMENTAL.pdf](https://www.derechoycambiosocial.com/revista047/EL_CONTROL_GUBERNAMENTAL.pdf)
- Espinosa, N. (2017). *Variables Macroeconómicas que afectan al gasto público en México, 1980-2016*. Tesis de Licenciado en Economía, Universidad Autónoma de México, México.
- Farías, E. (2017) *La fiscalización pública del presupuesto y la construcción de la rendición de cuentas. Estudio comparativo de dos sistemas complejos: Alemania Estados Unidos de América (2000-2010)*. España.
- García, A. (2006). *La Transparencia de Gasto Público*. Tesis de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- García, K. (2017). *Gestión organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control de Huaraz – 2017*. Tesis de Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. (5a.ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Escenarios*, 9 (1), 38-51. Recuperado de:<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (6a.ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

- Huangal, W. (2017). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral desde la perspectiva de los administrativos del área de recursos humanos de la UGEL 04 de Comas, 2017*. Tesis de maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación y redacción de la tesis. (5a.ed). Bogotá: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación* (4a. ed.) México: Interamericana Bogotá: Ediciones de la U.
- Ortiz, E. (2010). *Los niveles teóricos y metodológicos en la investigación educativa*. Centro de Estudios sobre Ciencias de la Educación Superior, Universidad de Holguín. Holguín – Cuba.
- Prieto, J., (2013). *Gestión Estratégica Organizacional*. Bogotá, Colombia. ECOE Ediciones.
- Poblete, P. (2020) *fiscalización a través de sistemas electrónicos en la Universidad de Chile*
- Ponce, S. (2007). *Eficiencia del Gasto Público en educación: un análisis por departamentos*. Tesis de Licenciada en Economía, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Ramírez, M. (2019) *La fiscalización tributaria y su incidencia en la recaudación fiscal por parte de las empresas constructoras en Ancash, 2017-2018*. Universidad Sn Martin de Porres. Perú.
- Ramírez, R. (2017). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017*. Tesis de Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima.

- Real, E. (2021) *Ejecución del gasto público y su relación con el control de existencias en el hospital de emergencias villa el salvador periodo 2020*. Universidad Autónoma del Perú.
- Rodríguez, J. (2016). Ausencia De Control Gubernamental Y Corrupción De funcionarios Públicos, Amantaní. *Revista Científica. Investigación Andina*, 16 (2), 123-135
- Sánchez, M. (2017). Aportes Teóricos A La Gestión Organizacional: La Evolución En La Visión De La Organización. Ciencias Administrativas. *Revista Digital FCE, UNLP*, 5 (10), 2314-3738
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima. Perú: Visión Universitaria.
- Sotomayor J. (2009). *El control gubernamental y el sistema de control interno en el Perú: análisis crítico*. Tesis de Doctorado no publicada, Universidad de San Martín de Porres.
- Tamayo, M. (2012) *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.
- Tito, D. (2019) *liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la subgerencia de fiscalización y coactiva administrativa del distrito de Santiago de Surco – 2019*. Universidad Autónoma del Perú.
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L., quinta reimpresión.
- Vásquez, M. (2012). *Modelo de Gestión Organizacional para mejorar la productividad laboral en los Colegios de la Zona Sur de Manabí*. Tesis de Doctor en Administración, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

## **ANEXOS:**

**Anexo 1: Matriz de consistência**

**Anexo 2: Instrumentos**

**Anexo 3: Validación de Experto. Ficha de Validación del Instrumento (3)**

**Anexo 4: Declaración Jurada de Autenticidad de Tesis**

### Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y LA FISCALIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO EN UNA ENTIDAD FISCALIZADORA SUPERIOR, LIMA 2021					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>PRINCIPAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión Organizacional y la Fiscalización del Gasto Público en una Entidad Fiscalizadora Superior, Lima 2021?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>PE1:</b> ¿Cuál es la relación entre la Estructura Organizacional y las Políticas Públicas en una Entidad Fiscalizadora Superior, Lima 2021?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y las herramientas de control en una Entidad Fiscalizadora Superior, Lima 2021?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión Organizacional y la Fiscalización del Gasto Público en una Entidad Fiscalizadora Superior, Lima 2021.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>OE1:</b> Identificar Cuál es la relación entre Estructura Organizacional y las Políticas Públicas en una Entidad Fiscalizadora Superior, Lima 2021.</p> <p><b>OE2:</b> Establecer Cuál es la relación entre el desempeño laboral y las Herramientas de control en una Entidad Fiscalizadora Superior, Lima 2021.</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p><b>H0:</b> No, existiría una relación significativa entre la Gestión Organizacional y la Fiscalización del Gasto Público en una Entidad Fiscalizadora Superior.</p> <p><b>Hg:</b> Existiría una relación significativa entre la Gestión Organizacional y la Fiscalización del Gasto Público en una Entidad Fiscalizadora Superior</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>HE1:</b> Existiría una relación significativa entre la Estructura Organizacional y las Políticas Públicas en una Entidad Fiscalizadora Superior.</p> <p><b>HE2:</b> Existiría una relación significativa entre el desempeño laboral y las herramientas de control en una Entidad Fiscalizadora Superior.</p>	<p><b>VARIABLE (X):</b></p> <p><b>Gestión Organizacional</b></p> <p><b>VARIABLE (Y):</b></p> <p><b>Fiscalización del Gasto Público</b></p>	<p><b>DIMENSIÓN(1)</b> <b>Estructura Organizacional</b> <b>Indicadores:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planeamiento Estratégico Institucional</li> <li>2. Lineamiento de Política</li> <li>3. Plan Operativo Institucional</li> <li>4. Reglamento de Organización y Funciones</li> <li>5. Sistema Nacional de Control</li> </ol> <p><b>DIMENSIÓN(2)</b> <b>Desempeño Laboral</b> <b>Indicadores:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capital Humano</li> <li>2. Cultura Organizacional</li> <li>3. Evaluación de Desempeño</li> <li>4. Comunicación Organizacional</li> <li>5. Trabajo en equipo</li> </ol> <p><b>DIMENSIÓN(1)</b> <b>Políticas Públicas</b> <b>Indicadores:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presupuesto Público</li> <li>2. Ejecución Presupuestal</li> <li>3. Supervisión</li> <li>4. APP</li> <li>5. Contrataciones</li> </ol> <p><b>DIMENSIÓN(2)</b> <b>Herramientas de control</b> <b>Indicadores:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Control Posterior</li> <li>2. Control Simultáneo</li> <li>3. Control Posterior</li> <li>4. Directivas</li> <li>5. Herramientas Informáticas</li> </ol>	<p><b>Tipo</b> Básica, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes (Alfaro, C. 2012)</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional, porque no solo persigue describir acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Sabino (1992) y es correlacional dado que permite al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad. Busca determinar el grado de relación entre las variables que estudian (Carrasco, 2013, p73)</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, de corte transaccional o transversal, no se manipuló, ni se sometió a prueba las variables de estudio. “Se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observa fenómenos en su ambiente natural para después analizarlas” (Hernández et. Al.2010, p149). Corte transaccional o transversal, que se “utiliza para realizar investigaciones de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo (Carrasco, 2013, p72)</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Población:</b> 2,800 colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b> 130 colaboradores</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos:</b> Cuestionario. Este instrumento se utiliza de modo preferente en el desarrollo de una investigación de campo de las ciencias sociales para la obtención de datos y registros de datos (Hernández 1998)</p>

## Anexo 2: Instrumentos

### Vicerrectorado académico Escuela de Posgrado

#### ENCUESTA SOBRE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

1 Estimado ciudadano: Agradecemos su gentil participación en la presente investigación.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una “X” en un solo recuadro.

**Instrucciones:** En las siguientes proposiciones marque con una “X” en el valor del casillero que según usted corresponde.

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>

<b>Variable X: GESTIÓN ORGANIZACIONAL</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
01	¿Considera usted que la gestión organizacional en su estructura organizacional se ve reflejado el planeamiento estratégico institucional?					
02	¿Considera usted que la gestión organizacional en su estructura organizacional representa un lineamiento de política?					
03	¿Considera usted que la gestión organizacional en su estructura organizacional se ve reflejado el plan operativo institucional?					
04	¿Considera usted que la gestión organizacional en su estructura organizacional refleja el reglamento de organización y funciones?					
05	¿Considera usted que la gestión organizacional en su estructura organizacional representa al sistema nacional de control?					
06	¿Qué le parece a usted que la gestión organizacional en el desempeño laboral valore el capital humano?					
07	¿Qué le parece a usted que la gestión organizacional en el desempeño laboral cultiva una buena cultura organizacional?					
08	¿Qué le parece a usted que la gestión organizacional en el desempeño laboral realiza una evaluación de desempeño objetivo?					
09	¿Qué le parece a usted que la gestión organizacional en el desempeño laboral incentiva la comunicación organizacional?					
10	¿Qué le parece a usted que la gestión organizacional en el desempeño laboral incentiva el trabajo en equipo?					

## Vicerrectorado académico Escuela de Posgrado

### ENCUESTA SOBRE LA FISCALIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO

**1** Estimado ciudadano: Agradecemos su gentil participación en la presente investigación. El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una “X” en un solo recuadro.

**Instrucciones:** En las siguientes proposiciones marque con una “X” en el valor del casillero que según usted corresponde.

		5	4	3	2		1	
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo	
Variable Y: FISCALIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO		5	4	3	2	1		
01	¿Cree usted que el gasto público en las políticas públicas contempla el presupuesto público?							
02	¿Cree usted que el gasto público en las políticas públicas es oportuna la ejecución presupuestal?							
03	¿Cree usted que el gasto público en las políticas públicas se encuentra bajo supervisión?							
04	¿Cree usted que el gasto público en las políticas públicas aplica contratos de asociación público privado?							
05	¿Cree usted que el gasto público en las políticas públicas es tomado en cuenta las contrataciones?							
06	¿Considera usted que el control posterior es una herramienta de control para el gasto público?							
07	¿Considera usted que el control simultáneo es una herramienta de control para el gasto público?							
08	¿Considera usted control previo es una herramienta de control para el gasto público?							
09	¿Considera usted que el gasto público con el uso de las herramientas de control aplica las directivas correspondientes?							
10	¿Considera usted que las herramientas informáticas son herramientas de control para el gasto público?							

## ANEXO 3: FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### VICERRECTORADO ACADÉMICO ESCUELA DE POSGRADO

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** Víctor Daniel Híjar Hernández
- 1.2 **Grado académico:** Magister
- 1.3 **Cargo e institución donde labora:** Jefatura de Investigación de la EPG-UAP
- 1.4 **Título de la Investigación:** GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y LA FISCALIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO EN UNA ENTIDAD FISCALIZADORA SUPERIOR, LIMA 2021
- 1.5 **Autor del instrumento:** BACH JACQUELINE JOANE CAMPAÑA GARCÍA
- 1.6 **Maestría/ Doctorado/ Mención:** MAESTRO EN GESTION PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.7 **Nombre del instrumento:** Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85%
<b>SUB TOTAL</b>						850
<b>TOTAL</b>						850

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable a la población

Lugar y fecha: Lima, octubre del 2021



VICTOR DANIEL HIJAR HERNANDEZ  
DNI: 09461497

**VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I.- DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto:** Richard Mariano Cucho Puchuri
- 1.2. Grado académico:** Doctor
- 1.3. Cargo e institución donde labora:** Escuela Militar Chorrillos
- 1.4. Título de la Investigación:** GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y LA FISCALIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO EN UNA ENTIDAD FISCALIZADORA SUPERIOR, LIMA 2021
- 1.5. Autor del instrumento:** BACH. JACKELINE JOANE CAMPAÑA GARCÍA
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención:** MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.7. Nombre del instrumento:** Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
<b>1 CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
<b>2 OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables.					85%
<b>3 ACTUALIDAD</b>	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85%
<b>4 ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica.					85%
<b>5 SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85%
<b>6 INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85%
<b>7 CONSISTENCIA</b>	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85%
<b>8 COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85%
<b>9 METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde al propósito del estudio.					85%
<b>10 CONVENIENCIA</b>	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85%
<b>SUB TOTAL</b>						850
<b>TOTAL</b>						850

**VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17**

**VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable a la población**

**Lugar y fecha: Lima, octubre del 2021**

  
 Dr. Richard Mariano Cucho Puchuri

**VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: **ESTRADA GAMBOA MAURO**
- 1.2. Grado académico: **DOCTOR**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **DTC Universidad Alas Peruanas**
- 1.4. Título de la Investigación: **GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y LA FISCALIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO EN UNA ENTIDAD FISCALIZADORA SUPERIOR, LIMA 2021**
- 1.5. Autor del instrumento: **BACH. JACKELINE JOANE CAMPAÑA GARCÍA**
- 1.6. Maestría/ Doctorado/ Mención: **MAESTRO EN GESTION PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL**
- 1.7. Nombre del instrumento: **Cuestionario**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Criterios de Evaluación				Excelente 81-100%
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85%
<b>SUB TOTAL</b>						<b>850</b>
<b>TOTAL</b>						<b>850</b>

**VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 17**

**VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy Bueno**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable**

**Lugar y fecha: 10 de agosto del 2022**

  
 Firma y Pos firma del experto  
 Dr. Mauro Estrada Gamboa  
 DNI. 09994766

**Anexo 4: Declaración Jurada de Autenticidad del Informe de Tesis****DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DEL  
INFORME FINAL DE TESIS**

Yo, **BACH. JACKELINE JOANE CAMPAÑA GARCÍA**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL** de la Universidad Alas Peruanas con Código No: 2018200783, identificada con DNI: 40639354, con la tesis titulada: **GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y LA FISCALIZACIÓN DEL GASTO PÚBLICO EN UNA ENTIDAD FISCALIZADORA SUPERIOR, LIMA 2021.**

Declaro bajo juramento que:

1. El informe de tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. Los datos presentados son reales, no han sido falseados, ni copiados. Por lo tanto, los resultados presentados en la tesis se contribuirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente a la Universidad Alas Peruanas.

Lima, agosto de 2024



---

**BACH. JACKELINE JOANE CAMPAÑA GARCÍA**

**Código Orcid: 0000-0003-0769-2225**