



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EL PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LAS
SOCIEDADES DE AUDITORÍA QUE PRESTAN SERVICIOS EN ENTIDADES DEL
ESTADO, CASO JURADO NACIONAL DE ELECCIONES 2018 - 2019

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Auditoria Contable y
Financiera

Autora

Ramos Vilca, Susana Elizabeth

Asesor

Pacheco Trucios, Teófilo Fortunato

ORCID: 0000-0002-0307-3833

Jurado

Antón de los Santos, Pedro Juan

Guardia Huamani, Efrain Jaime

Morroy Aime, Julian

Lima - Perú

2022

Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:

[1A_Ramos_Vilca_Susana_Maestria_2021.docx.docx](#) (

Fecha del Análisis:

27/05/2021

Analizado por:

Namo Garcia, Robert Leonel

Correo del analista: rnamo@unfv.edu.pe

Porcentaje:

16 %

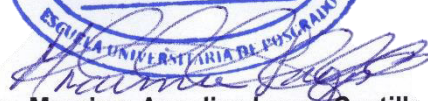
Título:

“EL PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LAS SOCIEDADES DE AUDITORIA QUE PRESTAN SERVICIOS EN ENTIDADES DEL ESTADO”

Enlace:

[D106746235 - 1A Ramos Vilca Susana Maestria 2021.docx.docx - Urkund](#)




Mg. Moraima Angelica Lagos Castillo
Jefe de Grados y Gestión del Egresado



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EL PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL Y LA COMPETITIVIDAD DE LAS
SOCIEDADES DE AUDITORÍA QUE PRESTAN SERVICIOS EN ENTIDADES
DEL ESTADO, CASO JURADO NACIONAL DE ELECCIONES 2018 - 2019

Línea de investigación

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el grado académico de
Maestra en Auditoría Contable y Financiera

Autora

Ramos Vilca, Susana Elizabeth

Asesor

Pacheco Trucios, Teófilo Fortunato

ORCID: 0000-0002-0307-3833

Jurado

Antón de los Santos, Pedro Juan

Guardia Huamani, Efrain Jaime

Morroy Aime, Julian

Lima – Perú

2022

DEDICATORIA

A la memoria de mi querido hijo Jean Pierre Castagne, a mi querida hija Sadith Castagne y a mis bellos niños Paulo Gael y Leonardo Mateo, las cuatro personas más importantes en mi vida.

A mis padres Francisco Javier Ramos Cajo y María Elena Vilca de Ramos, por los valores inculcados, por su ejemplo de fortaleza que me ayudó a no rendirme nunca.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por el apoyo y empuje en cuanto a culminar mis estudios universitarios a pesar de tener dos niños pequeños, todo ello marcó mi derrotero de vida.

A mis cuatro hermanas y a mi hermano, los que en algún momento de mi vida me brindaron su apoyo incondicional.

A mis maestros, asesores y a todos los que contribuyeron de alguna forma a culminar y a sustentar satisfactoriamente mi tesis.

A la Universidad Nacional Federico Villarreal, alma mater de mis estudios de posgrado, que me albergó dos años de mi vida en los cuales perfeccioné mis conocimientos y los amplié.

ÍNDICE

RESUMEN	i
ABSTRACT	ii
I INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Descripción del problema	1
1.3 Formulación del Problema.....	3
1.3.1 Problema General.....	3
1.3.2 Problemas Específicos.....	4
1.4 Antecedentes	4
1.4.1 Primer antecedente	4
1.4.2 Segundo antecedente.....	7
1.4.4 Cuarto antecedente	9
1.4.5 Quinto antecedente.....	10
1.4.6 Sexto antecedente.....	11
1.5 Justificación	13
1.5.1 Justificación Teoría	13
1.5.2 Justificación Práctica.....	13
1.5.3 Justificación Social.....	14
1.5.4 Importancia de la Investigación	14
1.6 Limitaciones de la investigación.....	14
1.7 Objetivos.....	14

1.7.1 Objetivo General	14
1.7.2 Objetivos Específicos.....	14
1.8 Hipótesis.....	15
II. MARCO TEÓRICO	17
2.1 Teorías	17
2.1.1 Teoría general de las organizaciones	17
2.1.2 La teoría organizacional enfoque a la administración pública	20
2.1.3 Teoría de la competitividad.....	23
2.1.4 Sociedad auditoras.....	26
2.1.4 El Estado	27
2.1.4 Jurado Nacional de Elecciones.....	27
2.2 Marco conceptual.....	28
III METODO	37
3.1 Tipo de Investigación.....	37
3.2 Población y Muestra	37
3.2.1 Población.....	37
3.2.2 Muestra.....	38
3.3 Operacionalización de Variables	38
3.4 Instrumentos.....	39
3.5 Procedimientos.....	39
3.6 Análisis de Datos	39
3.7 Consideraciones éticas	39

IV. RESULTADOS	40
4.1. Hipótesis General.....	40
4.2 Hipótesis Específicas	45
4.2.1 Primera Hipótesis Específica	45
4.2.2 Segunda Hipótesis Específica	46
4.2.3 Tercera Hipótesis Específica.....	48
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	50
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES.....	52
VIII. REFERENCIAS	53
IX. ANEXOS	55
Anexo 1.....	55
Anexo 2.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Clasificación de las organizaciones</i>	19
Tabla 2: <i>Modelo de Organización</i>	20
Tabla 3: <i>Operacionalización de las Variables</i>	38
Tabla 4: <i>Matriz de consistencia</i>	55
Tabla 5: <i>Matriz de definición y operacionalización</i>	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Elementos de evaluación de las oficinas de control interno</i>	6
Figura 2: <i>Flujo propuesto por Yantas (2017)</i>	7
Figura 3: <i>Correlación positiva</i>	8
Figura 4: <i>Elementos intervinientes en la labor de auditoria</i>	9
Figura 5: <i>El impacto de la tecnología en la actividad contable</i>	12
Figura 6: <i>Evolución de la organización</i>	18
Figura 7: <i>La Creación de las instituciones y empresas públicas</i>	20
Figura 8: <i>La intervención de las sociedades auditoras</i>	22
Figura 9: <i>Las variables que influyen el desempeño profesional</i>	25
Figura 10: <i>Resultados de la hipótesis general</i>	40
Figura 11: <i>Resultado variable independiente con la dimensión 1 variable dependiente</i>	41
Figura 12: <i>Resultado variable independiente dimensión 2 de variable dependiente</i>	42
Figura 13: <i>Resultado de variable dependiente con dimensión 3 de variable dependiente.</i>	44
Figura 14: <i>Comprobación de la primera hipótesis</i>	45
Figura 15: <i>Comprobación segunda hipótesis específica</i>	46
Figura 16: <i>Resultado de la tercera hipótesis específica.</i>	48

RESUMEN

El Objetivo: Determinar como el perfeccionamiento profesional influye la competitividad de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado. Problema científico: Se consideró la falta de perfeccionamiento profesional, del personal que realiza las actividades de auditoría está generando la falta de competitividad en las asociaciones auditoras. Luego determinamos la variable independiente: “perfeccionamiento profesional”; con las siguientes dimensiones: Capacitación, Entrenamiento, Mejora continua. Respecto a la variable dependiente esta es: Competitividad de las sociedades de auditoría, y sus variables son: Eficiencia empresarial, Eficacia empresarial, Excelencia empresarial. Método de investigación: es correlacional, inductivo, deductivo. Respecto al primero; porque va a describir la relación entre la variable independiente y la dependiente. Luego se operacionalizaron las variables y se elaboró el cuestionario de encuestas, las cuales fueron aplicadas a 218 entre directores, funcionarios y trabajadores, quienes son la muestra de un universo de 500 miembros del personal del Jurando Nacional de Elecciones. Resultado: de las encuestas dio como resultado que existe una correlación proporcional, entre el perfeccionamiento profesional y competitividad empresarial, por lo cual cuando el perfeccionamiento profesional sube la eficiencia empresarial también y cuando la primera es baja la segunda también.

Palabras claves: perfeccionamiento profesional, competitividad, sociedades auditoras, entidades del Estado

ABSTRACT

Objective: To determine how professional development influences the competitiveness of auditing companies that provide services to state entities. Scientific problem: The lack of professional development of the personnel who perform the authoring activities is considered to be generating a lack of competitiveness in auditing associations. Then we determined the independent variable: “professional development”; with the following dimensions: Training, Coaching, Continuous improvement. Regarding the dependent variable, this is: Competitiveness of auditing companies, and its variables are: Business efficiency, Business effectiveness, Business excellence. Research method: it is correlational, inductive, deductive. Regarding the first; because it will describe the relationship between the independent and dependent variables. Then the variables were operationalized and the survey questionnaire was prepared, which were applied to 218 directors, officials and workers, who are the sample of a universe of 500 members of the staff of the National Elections Board. Result: The surveys showed that there is a proportional correlation between professional development and business competitiveness, so when professional development increases, business efficiency also increases, and when the former decreases, the latter also decreases.

Keywords: professional improvement, competitiveness, auditing companies, state entities

I INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El problema fáctico, se inicia con la percepción de un clima laboral tenso en el Jurado Nacional de Elecciones, y esto se genera cuando las sociedades auditoras presentan sus informes; el motivo al parecer es: porque muchos de las recomendaciones no pueden ser ejecutadas; debido a que las normas que manejan los auditores fueron derogadas o porque no es de aplicación al sector público, ante esta situación los funcionarios públicos tienen que invertir tiempo en levantar observaciones generando también un ambiente de incomodidad, de igual manera, al ser consultadas dentro de un ámbito coloquial, otras dependencias públicas, también dieron a conocer similares reacciones por parte de los funcionarios, motivo por el cual al parecer esta situación es transversal en todas instituciones públicas, en las cuales consultamos y las cuales suman trece organizaciones del Estado.

Ante las evidencias empíricas de un clima laboral tenso, en las instituciones públicas, el cual se origina por los informes presentados por las sociedades auditoras, se decidió plantear la situación descrita, como un problema científico, el cual suponemos es la falta de competitividad en la mayoría de las empresas antes mencionada, cuando prestan servicios a entidades del Estado.

1.2 Descripción del problema

Al relacionar el clima laboral de incomodidad con los informes de las sociedades de auditoras, las cuales en algunos casos estaban equivocadas, porque partían de un marco normativo derogado o en todo caso no aplicable al sector público, obtuvimos información de que algunas sociedad auditoras, están siendo sancionadas por incumplimiento de contrato por parte de muchas instituciones del Estado, como el Jurado Nacional de

Elecciones; sin embargo, cabe destacar el éxito de algunas de estas empresas; por lo cual se infiere que las sanciones –aplicadas a algunas empresas- se debe a la falta de competitividad.

El Estado tiene una serie de entidades que realizan actividades muy especializadas, como lo es el Jurado Nacional de Elecciones, pero como toda institución pública está obligada a diversos controles, para ello se licitan los servicios de sociedades de auditoria; sin embargo, la primera impresión es que el personal de las sociedades auditoras parecería no estar capacitados, entrenados y perfeccionados; porque esto se refleja en el producto final, el cual no cumple los indicadores de calidad; porque como lo manifestamos anteriormente no conocen la normativa específica.

De acuerdo a las versiones de algunos funcionarios del Jurado Nacional de Elecciones el personal auditor – en su gran mayoría- no tienen en claro la labor a realizar; porque todo parece indica que les falta experiencia, de esta afirmación se deduce a partir de la validación del trabajo realizado por las asociaciones auditores, las cuales resultan estar distantes de la realidad normativa.

Pasando al ámbito específico de estudio, como es el Jurado Nacional de Elecciones del Perú, esta se define como un organismo constitucionalmente –de acuerdo a su portal-, asimismo, es autónomo con competencias a nivel nacional, cuyas funciones son Jurisdiccionales, Fiscalizadoras, educativas, formativas.

En todo sentido el JNE, tiene a su cargo la administrativa electoral; asimismo ofrece servicios educativos en su escuela electoral y de gobernabilidad y por lo expuesto las actividades económicas deben ser auditadas; sin embargo, como lo manifestamos, los informes de autoría tienen inconsistencia, lo mismo está sucediendo con otras instituciones públicas.

De acuerdo a la información recogida previamente al trabajo de investigación, los funcionarios del JNE, han evaluado los trabajos realizados por las asociaciones auditoras, y todo parece indicar que existe una falta de conocimientos de la realidad de la gestión pública y los procedimientos particular de las instituciones estatales, como el JNE, la cual es única, y por lo tanto no existen referencias o analogías a ser utilizadas por personal externo.

De continuar las condiciones actuales, en lo relacionado a las relaciones humanas el clima laboral no es tenso, en lo que se refiere al desarrollo de las sociedades de auditoría estas están perdiendo oportunidades para prestar sus servicios al Estado; porque ante las constantes deficiencias; potencialmente se abriría la posibilidad para que empresas extranjeras, crearían sucursales y entrarían a competir.

Por otro lado, de continuar esta situación, en las instituciones públicas se estaría prologando una situación de pérdida de horas, porque el levantar observaciones, inexistente, con lleva tiempo y además incomodidad; y todo esto al parecer por la falta de desconocimiento de los procesos de gestión pública en general y de las actividades particulares de las diversas organizaciones estatales, como es el caso del JNE.

1.3 Formulación del Problema

Consideramos que la falta de perfeccionamiento profesional, del personal que realiza las actividades de auditoría está generando la falta de competitividad en las asociaciones auditoras.

1.3.1 Problema General

¿Cuánto influye el perfeccionamiento profesional en la competitividad de las sociedades de auditoría que prestan servicios en el Jurado Nacional de Elecciones?

1.3.2 Problemas Específicos

¿En qué grado la capacitación profesional incide en la eficiencia de las sociedades de auditoría que prestan servicios en el Jurado Nacional de Elecciones?

¿Qué tanto el entrenamiento técnico del Auditor se relaciona con la eficacia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades en el Jurado Nacional de Elecciones?

¿Cuánto impacta la mejora continua en la excelencia profesional de las sociedades de auditoría que prestan servicios en el Jurado Nacional de Elecciones?

1.4 Antecedentes

1.4.1 Primer antecedente

Medrano (2017) en su tesis de maestría denominada *Evaluación de deficiencias del informe de auditoría financiera en gobiernos locales de Lima Metropolitanada*. a conocer las deficiencias de los informes de auditoría lo cual genera obviamente problemas en el desarrollo organizaciones y cuestionamientos jurídicos, su trabajo tiene como espacio de estudio el gobierno local de Lima Metropolitana.

Entre los resultados, Medrano da a conocer que los auditores deben tener como formación básica la contabilidad, pero debido a la realidad del sector público, el personal de auditoría debe contar, además, con experiencia y formación especializada en el tema de gestión pública, donde la base está en el cumplimiento de la norma; mientras en las corporaciones se centra en alcanzar los objetivos económicos.

Otro tema importante que da a conocer Medrano es el hecho de la independencia de opinión, la cual según su versión debe ser superior a cualquier tipo de motivación externa, entre las cuales incluye la religiosa; porque como lo indica al comienzo de su investigación, existe una corriente de opinión la cual refiere que todas las personas pueden

ser susceptibles a modificar sus criterios, y esto se refiere al dogmatismo de algunos profesionales quienes pretenden usar sus conceptos y experiencias a todas las realidades.

Sobre el tema de confianza y credibilidad es de suma importancia tanto en la tesis de Medrano, como en la presente investigación; la diferencia entre la investigación del magister sanmarquino y el presente trabajo, es el origen de la desconfianza respecto al trabajo de auditoría mientras para Medrano está relacionada a la ética; en el caso específico del JNE, está relacionada a la falta de conocimiento de la aplicación de las normas, puesto que el primero habla sobre la auditoría interna, mientras en el caso de la presente tesis se investiga la auditoría externa.

En la parte de la introducción –Medrano- da a conocer como durante el tiempo transcurrido, entre su formación como contador público, hasta el momento del desarrollo de su tesis de maestría, es decir el 2017, se han generado cambios sustanciales tanto a nivel internacional, nacional y las implicancias que han tenido en el conocimiento y praxis contable, en este caso en lo referido a la gestión pública, en la cual se producen a través de las normas y no de la dinámica del mercado, a lo cual se debe agregar la informática, como un acelerador de procesos.

Otro aporte para la presente tesis, por parte de la investigación de Medrano, es la necesidad de planificar y supervisar eficientemente la labor de los asistentes de auditor, porque estos realizan una labor muy importante en el levantamiento de data; sin embargo, por lo que parece indicar Medrano, no existiría un trabajo de selección, capacitación y entrenamiento previo; motivo por el cual, la labor de auditoría estaría careciendo de criterio de decisión operativa.

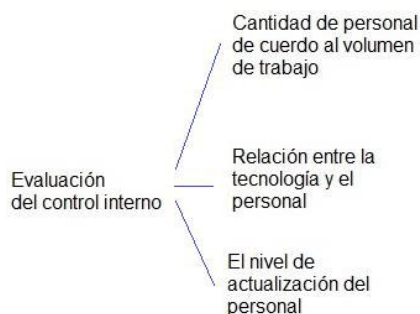
Un tema que también resulta relevante para la presente tesis; pero que es abordado muy ligeramente por Medrano es el hecho de la falta de sensibilidad y la carencia de empatía lógica al inicio del trabajo, es decir que las sociedades auditoras, no establecen

un contacto de interacción de inter-organizacional asertivo, no se preocupan en conocer la organización a la cual van a auditar y su estructura, para lograr un trabajo más efectivo.

La empatía lógica, se refiere a conocer cómo funciona el mecanismo racional corporativo, - en este caso institucional-, para comprender el flujo de información y de esta manera entender cómo se toman las decisiones y se interpretan las normas; porque de otra manera solamente se estaría estableciendo una relación simplemente documentaria, manteniendo el procedimiento lógico, sencillamente como un proceso mecánico de hacer y resolver, quedando todo al juicio del auditor, y de la realidad esquemática.

Figura 1

Elementos de evaluación de las oficinas de control interno



Nota: elaborado a partir de Medrano (2017)

Sobre lo manifestado en el párrafo anterior Medrano da a conocer el proceso para evaluar el trabajo de los auditores internos, debe estudiarse tres elementos básicos: cantidad de personal, relación tecnológica y actualización; sobre el primer punto, da a entender la proporcionalidad entre el volumen de trabajo y la cantidad de personas, pues de ello depende el rigor del trabajo.

Otro punto es la relación tecnología – recursos humanos, es decir medir la relación entre el personal y su dominio de la tecnología; porque puede generar la falta de competitividad al interior de los organismos de control interno y con ello evidenciar errores y equivocaciones, por la falta de experticia con los programas a manejar.

El tercer punto, es el nivel de actualización del personal, esto tienen implicancia directa en la calidad y en el tiempo de elaboración de los informes, finalmente los tres puntos indicados por Medrano se integran y se relacionan, en el producto final como son los informes y su nivel de certeza y confianza.

Otro tema interesante e importante que indica Medrano es el manejo de las evidencias, al respecto da a conocer la obligación de reunir pruebas que permitan fundamentar suficientemente las condiciones, motivo por lo cual las personas a cargo de las auditorías, tienen que manejar las técnicas correspondientes.

Como corolario de este primer antecedente es que compartimos con Medrano, de manera deductiva tres puntos fundamentales respecto al trabajo de auditoría, ya sea interno o externo: lo primero es la falta de preparación técnica por parte de los asistentes del auditor. La segunda la falta de interiorización al modelo de organización de abordaje. Y la tercera la necesidad de una mayor planificación del trabajo de la intervención.

1.4.2 Segundo antecedente

Yantas (2017) en el desarrollo de su tesis de maestría denominada *La auditoría de cumplimiento y su incidencia en la gestión administrativa de las unidades ejecutoras de la policía nacional del Perú*, resalta el hecho de la necesidad de contar con auditores jefes, quienes elaboren el plan de trabajo sujeto a las normas vigentes a fin de que la actividad se desarrolle dentro del marco legal respecto, de lo contrario los resultados serán controversiales.

Figura 2

Flujo propuesto por Yantas (2017)



Nota: elaborado a partir de Yantas (2027)

Otra recomendación proporcionada por Yantas es respecto al uso adecuado de las herramientas y técnicas de auditoría, lo cual está relacionado directamente al planeamiento realizado por los jefes, cabe indicar que el proceso de auditoría como lo es “la indagación, observación, entrevista y el análisis”, (Yantas, 2017, p. 131), debe ser correctamente ejecutado.

Otro punto sobresaliente del que hace relevancia Yantas es la correlación entre las pruebas de recorrido y las fases de la materia en evaluación, considerando las metas y indicadores presupuestales de la institucional de análisis y de esta manera dar cumplimiento a la actividad auditora.

Dentro de la misma línea Yantas, plantea que el plan de trabajo de control interno, sea una consecuencia de la actividad de evaluación y diagnóstico, por lo cual se deduce que no se realiza dicha labor.

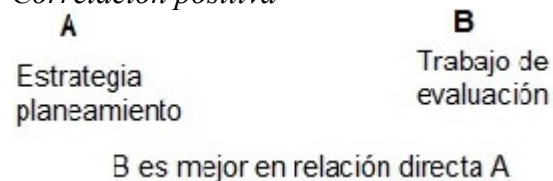
Asimismo, al referirse al informe de auditoría, indica, debería difundirse a toda la organización, en lugar de solo ser conocido por el titular del portafolio, esto referente a la Policía Nacional del Perú, que el espacio donde se realizó la investigación de Yantas.

1.4.3 Tercer antecedente

Flores (2014), al igual que en las investigaciones anteriores, el doctor Flores, vuelve a incidir en la necesidad de una planificación efectiva; pero además plantea el tema de la estrategia, en nuestro caso consideramos que, dentro de esta determinación estratégica, debe considerarse la actividad de intervención organizacional.

Figura 3

Correlación positiva



Nota: elaborado a partir de Flores (2014)

Asimismo, Flores establece la correlación positiva entre la estrategia - planeamiento, con el resultado de trabajo de evaluación, lo cual aporta al crecimiento y desarrollo de la organización, sobre esta secuencia estamos de acuerdo; sin embargo, por lo observado en el caso de JNE, resulta lo contrario; porque desde nuestra perspectiva existe una correlación negativa porque al parecer la falta estrategia y planeamiento está generando un resultado que no goza de satisfacción.

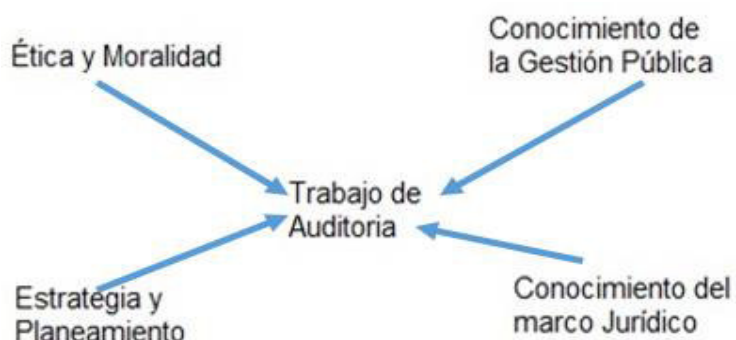
Por otro lado, Flores también hace referencia al reconocimiento de la importancia de la complejidad de los procesos y actividades, tanto del quehacer físico, como automatizado, para tener una visión completa de la estructura de la información de la institución en la cual se realiza la actividad de auditoría.

1.4.4 Cuarto antecedente

Jurado (2014), esta investigación realizada en Guayaquil – Ecuador, y trata sobre la ética en la labor de auditoría, entre las conclusiones Jurado da a conocer cómo afecta la presunción de presunción de fraude en la actividad de auditor. Este tema ya fue abordado por otros antecedentes quienes también mencionan el tema del fraude en la actividad auditora, y es porque el informe puede conducir a procesos administrativos y eventualmente purgar condena; por lo cual el trabajo del auditor estará siempre relacionado con algún tipo de sospecha.

Figura 4

Elementos intervinientes en la labor de auditoria



Nota: elaborado a partir de Jurado (2024)

Otro tema que también se menciona en la investigación ecuatoriana, como también en las investigaciones peruanas es la importancia de la independencia del trabajo del auditor, el cual debería estar totalmente distanciado de los conflictos de interés, cabe indicar que, si bien existe una serie de mecanismos para evitar esta posibilidad, siempre existirá la posibilidad de la fuga de información u otra forma que se distancie de la ética profesional.

Entre las recomendaciones, “se aconseja que los Organismos de Control (SIC, SBS, CNV) se dediquen a una verificación exhaustiva de los trabajos realizados por parte de la auditoría externa”. (Jurado, 2014, p. 80). Este es un indicio de la falta de credibilidad del trabajo realizado por las empresas privadas, desde la perspectiva de Jurado, porque existe una condición de incredulidad. En lo referido a la presente tesis existe una falta de confianza en el manejo de las herramientas y las resoluciones; por lo que parece ser una falta de conocimiento del procedimiento y la aplicación de las normas para el caso del JNE.

Con la finalidad de evitar los conflictos de interés Jurado, también señala como una alternativa para mejorar y transparentar la actividad de las sociedades auditoras, propone la rotación de las empresas antes indicadas; en el Perú en cambio las sociedades auditoras concursadas en licitaciones para realizar su trabajo.

También Jurado propone que los auditores deben realizar su trabajo el principio de escepticismo, es decir partir de la incredulidad, como una forma de replantearse y centrarse en el trabajo, no como una actividad rutinaria, sino el de buscar encontrar nuevos conocimientos a partir del trabajo.

1.4.5 Quinto antecedente

“El fraude es inherente a las organizaciones”, así lo indica, Valencia (2016, p.81), en su tesis de licenciatura luego de hacer una profunda reflexión sobre la relación de la

honesto y su proporcionalidad con las recompensas y sanciones ofrecidas a los auditores, teniendo en consideración las penalidades por actos indebidos o ilegales.

Más adelante Valencia menciona que la actividad de la auditoría forense tiene un elemento de profundo aporte para el desarrollo social; porque sus informes tienen implicancia administrativa y judicial, lo cual representa una forma de atacar a la corrupción organizada, en un país como México, donde se realiza la investigación.

Un punto de importancia para el desarrollo de la siguiente investigación es cuando Valencia, indica que la intensión de la actividad de la auditoría forense es realizar un trabajo minuciosamente objetivo, este punto es relevante, porque para tener objetividad es necesario estar altamente capacitado y tener un alto conocimiento de la normatividad.

Asimismo, Valencia detalla el valor de la metodología científica en la praxis de la auditoría, porque de ella depende un informe efectivo y honesto, porque el desconocimiento y la ignorancia; también puede generar informes que pueden ayudar al incremento de la corrupción, sin que este sea su objetivo.

Sobre la importancia de la auditoría forense Valencia, indique que la labor realizada por esta rama de la contabilidad proporciona nuevos elementos para la realización de las auditorías internas y externas, porque como se deduce de su investigación la corrupción influye en los órganos de control

El corolario de este antecedente es el hecho de que si la auditoría forense y el trabajo de las asociaciones auditoras, son ramas diferentes de la contabilidad, tienen los mismos retos a superar para realizar una labor efectiva y con transparente; porque en ambos casos son realizada con profesionales externos.

1.4.6 Sexto antecedente

Cielo (2016) resalta como en la realidad argentina el impacto de las nuevas tecnologías en la actividad de la auditoría ha generado cambios importantes, relacionados

a los datos y a su veracidad, la cual depende de los softwares, y de los procedimientos incorporados en dicho programa informático.

Figura 5

El impacto de la tecnología en la actividad contable



Nota: elaborado a partir de Cielo (2016)

Cuánto más sistematizado estén los procesos, se podría indicar que hay más confianza respecto a la entrega de data por parte de la institución a la cual se realiza la auditoria; sin embargo, aquí se genera una nueva actividad como es el de forenses de procesos contables sistematizados.

Por otro lado, Cielo también señala que el proceso de auditoria no ha cambiado; pero, el soporte se ha renovado con la informática, es así como en el pasado se entregaba cientos de papeles, hoy en cambio toda la data puede estar incluida en un universal serial bus (USB), lo cual desde este sentido la movilización de material es mucho más rápido.

Respecto al desarrollo de informes, emisiones de dictámenes, los cuales provienen de juicios de valoración, los cuales tienen como el mayor valor el conocimiento profundo de las normas, su interpretación, como también su aplicación, teniendo como expresión del trabajo meticuloso “la garantía de la certeza, veracidad e integridad” (Cielo, 2016, p. 40), las cuales deben estar presente en todo el proceso y los informes.

Cielo también hace referencia a la magnitud, en el trabajo del auditor, de la perspicacia en la recolección de toda la data importante, como también para la validez de

las pruebas y en general todo el proceso, que sigue está en manos de la capacidad personal y profesional del auditor, como del equipo de asistentes.

1.5 Justificación

1.5.1 Justificación Teoría

En términos organizacionales conoce la relación entre el perfeccionamiento y la competitividad; es decir que existe una proporcionalidad entre ser mejor profesional y la capacidad para competir; pero con esta investigación conoceremos como el grado de competitividad de una organización cuando se conecta con otra organización, genera un proporcional al nivel de competitividad.

En el caso particular que estudiamos la interacción de una organización menos competitiva que supervisa a otra organización más competitiva, genera conflictos de clima laboral; porque los grados de competitividad en la relación interorganizacional no es equivalentes, y el mejor de los casos la competitividad de la organización que brinda el servicio debería ser superior.

1.5.2 Justificación Práctica

La investigación proporcionará en términos específicos información que permita mejorar la calidad del servicio de las sociedades auditoras y de esta manera potenciar sus ingresos, aumentar su reputación y a la vez brindándoles la orientación, para que en su calidad de organizaciones empresariales pueden prolongar su existencia, con lo cual tendría un impacto indirecto en el aporte laboral.

En lo que corresponde al clima laboral del JNE, obviamente mejorará y los funcionarios públicos tendrán más tiempo para atender la demanda de los ciudadanos, en lugar de prestarle atención a levantar observaciones, las cuales restan tiempo y esfuerzo, pues no es un trabajo mecánico, sino analítico; asimismo el trabajar en un clima de seguridad, pues las observaciones planteadas; pueden eventualmente generar sanciones.

Dentro de un espectro más amplio la investigación también puede por analogía servir para impulsar a establecer una relación de mejor calidad de servicio basado en el incremento del conocimiento, esto no solamente aportaría a las asociaciones auditoras, sino a las organizaciones empresariales en general.

1.5.3 Justificación Social

La investigación permitirá reconocer y mejorar la calidad del servicio de las sociedades auditoras y de esta manera la calidad de vida de los profesionales; así también mejorara el clima laboral cuando coinciden dos organizaciones.

1.5.4 Importancia de la Investigación

En el sentido más amplio mejorar las relaciones inter-organizacional, concientizar a las organizaciones que brindan servicios a otras organizaciones potenciar las competencias de sus profesionales. Todo esto como lo hemos indicado proporcionará información teórica y metodológica.

1.6 Limitaciones de la investigación

Debido al confinamiento social y las restricciones para transitar impuesta en salvaguarda de la población debido a la pandemia del Coronavirus Covi-19 las encuestas han sido realizadas de manera virtual.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar como el perfeccionamiento profesional influye la competitividad de las sociedades de auditoria que prestan servicios a entidades del Estado

1.7.2 Objetivos Específicos

Establecer el grado en que la capacitación profesional incide la eficiencia de las sociedades de auditoria que prestan servicios a entidades del Estado

Fijar la relación del entrenamiento técnico del Auditor con la eficacia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Determinar el impacto entre la mejora continua profesional y la excelencia profesional de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

1.8. Hipótesis

- *Hipótesis General*

El perfeccionamiento profesional influye la competitividad de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Hipótesis nula (H₀)

El perfeccionamiento profesional NO influye la competitividad de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Hipótesis alterna (H_a)

El perfeccionamiento profesional SI influye la competitividad de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Hipótesis Específicas

Primera Hipótesis Específica

La capacitación profesional incide en la eficiencia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Hipótesis nula (H₀)

La capacitación profesional NO incide la eficiencia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Hipótesis alterna (H_a)

La capacitación profesional Si incide la eficiencia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Segunda Hipótesis Específica

El entrenamiento técnico del Auditor se relaciona con la eficacia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Hipótesis nula (H₀)

El entrenamiento técnico del Auditor NO se relaciona con la eficacia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Hipótesis alterna (H_a)

El entrenamiento técnico del Auditor SI se relaciona con la eficacia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Tercera Hipótesis Específica

La mejora continua impacta con la excelencia profesional de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Hipótesis nula (H₀)

La mejora continua NO eleva la excelencia profesional de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Hipótesis alterna (H_a)

La mejora continua SI eleva la excelencia profesional de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Teorías

2.1.1 Teoría general de las organizaciones

De forma muy extendida la teoría es la explicación de un fenómeno tanto para las ciencias exactas, como para las sociales, en tal sentido básicamente la teoría es la forma de representar la aparición y evolución de un fenómeno; la organización podría ser considerado como el fenómeno que da origen a la sociedad; porque ella determina su evolución desde la conformación de la familia; sin embargo, existen otras formas de clasificarlas.

Algo que debe tenerse en consideración cuando tratamos sobre un fenómeno, es que no podemos describirlos en algunas de sus fases, esta forma sería completamente historiográfica, pues no consideraría el origen, sino simplemente un estadio evolutivo, es como decir la organización es la familia, padres e hijos, y no tomamos en consideramos su fase inicial.

Luego de la creación del hombre y la mujer determinó para ellos “les dijo Dios: a Fructificad y b multiplicaos; y c henchid la tierra y sojuzgadla; y tened dominio sobre los peces del mar, y sobre las aves de los cielos y sobre todas las bestias que se mueven sobre la tierra". Antigua Biblia (s.f. p.3). Como fácilmente podemos advertir, la organización está relacionada con objetivos, principios, funciones, y otros elementos que permita su cohesión entre sus miembros y su continuidad.

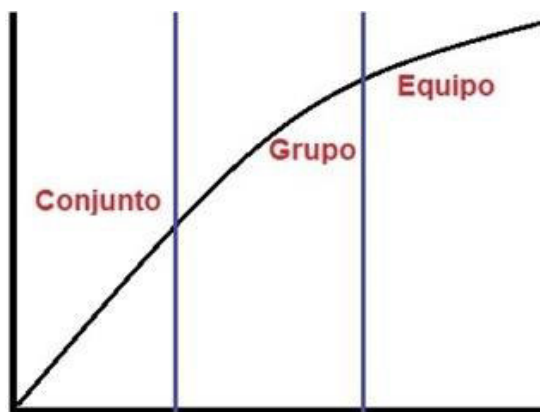
Basados en los elementos iniciales, de las cuales las mayores religiones del mundo tienen como base, podemos afirmar que una organización como tal tiene los elementos antes mencionados, los cuales no son estáticos; porque pueden variar y tampoco los deben de tener todos porque ellos van consolidándose conforme van creciendo.

Jurídicamente, se estipula las organizaciones de hecho y de derecho, las primeras son aquellas cuya existencia dan fe los propios miembros y las segundas porque se han legalizado y se registrado en los órganos competentes para determinar su inicio y continuidad.

Como lo manifestamos anteriormente tenemos al individuo como elemento inicial de la organización

Figura 6

Evolución de la organización



Nota: elaboración propia.

Como podemos advertir en el gráfico 6: las organizaciones atraviesan tres niveles le conjunto, es decir personas que van por un mismo camino; pero que no han coordinado previamente; pero que pueden eventualmente avanzar a grupo, en este caso es una persona con objetivos comunes, pero que se relacionan entre ellos, finalmente el equipo es decir el grupo que está en la cúspide de la organización donde tienen todos los elementos para asegurar no solamente el cumplimiento del objetivo; sino también la continuidad de la misma en tiempo indefinido.

Uno de los elementos más importante de la organización es la dirección, es conocimiento del rumbo y al punto al cual se dirige, pues la supervivencia es una constante en la organización, en tal sentido la conceptualización de quien dirige a

cambiado progresivamente, lo cual no implica la persistencia de modelos pasados, pues como lo mencionamos anteriormente la organización está en una dinámica de evolución e involución.

Respecto a la dirección mencionamos la siguiente cita:

“La función gerencial de coordinar la actividad de la Organización puede clasificarse en dos aspectos igualmente vitales:

- 1) funciones intelectuales de comando: planeamiento, mando y control
- 2) funciones de liderazgo o conducción. No es lo mismo ser gerente (o comandante) que ser un líder”. (Beer como se cita en Frischknecht, 1971, p. 11).

En la tabla 1 se visualiza la clasificación de las organizaciones para esta investigación nos interesa es el objetivo gubernamental.

Tabla 1

Clasificación de las organizaciones

Variables	División 1	División 2	División 3
Duración	Temporal	Indefinida	
Estructura	Funcional	Divisional	Mixta
Medio Ambiente	Compatible	Incompatible	
Objetivo	Lucrativo	Social	Gubernamental

Nota: elaboración propia

Respecto a las organizaciones con objetivos gubernamental vamos a desarrollarlos a continuación.

En la tabla dos, -que se encuentra en la página siguiente-, se puede percibir las diversas variables que tienen las organizaciones, cualquier que éstas sean, como podemos apreciar en la columna Sistema tenemos como primer indicador política; pero este punto se refiere a los lineamientos que tiene las empresas las cuales se desprende de su filosofía la visión y misión.

Tabla 2*Modelo de Organización*

SISTEMA	GENERACION	COMUNICACION	COMPUTO	CONTROL	MEMORIA
Político	Persona	Influencia	Coalición Negociación	Tolerancia	Institucionalización
Administrativo	Registración	Trasmisión	Decisión	Control	Archivo
Dirección	Apreciación Situacional	Trasmisión	Heurística	Control Gestión	Aprendizaje

Nota: el modelo fue tomado de Frischknecht (1971, p.291)

2.1.2 La teoría organizacional enfoque a la administración pública

“La administración pública se entrelaza con el poder público y con la naturaleza del Estado, particularmente desde la obtención de sus objetivos supremos y las modalidades de su diversa actividad sobre las personas y cosas”. (Morejón, 2016, p. 131). Como lo determinamos en la parte superior, las organizaciones de gobierno, entendiéndose todas aquellas creadas por el Estado, y cuyo origen es la estrategia política gubernamental.

Basado en lo mencionado anteriormente se ha desarrollado el siguiente gráfico.

Figura 7*La Creación de las instituciones y empresas públicas*

Nota: Elaboración propia

De acuerdo a lo escrito por Morejón, pero adaptándola al tema de la presente tesis las organizaciones deben realizar las siguientes funciones esenciales:

La finalidad de la estructura es lograr objetivos: La edificación de la estructura obedece al cumplimiento de los objetivos, en el caso de las instituciones públicas, deben comunicar cada tres meses a través de sus indicadores de avance.

Adaptados al modelo: Si bien el personal de toda organización debe adaptarse al modelo organizacional, la diferencia de las organizaciones privados se modifica por la interacción de la competencia y el liderazgo para orientar las adecuaciones a los diversos escenarios, motivo por el cual la persona de las organizaciones privadas tiene algún protagonismo en relación al liderazgo para aportar para el cambio.

Las organizaciones estatales en cambio tienen monopolio de servicio, motivo por el cual no reciben el impulso de la competitividad para realizar sus cambios, y los colaboradores, son funcionarios que deben de cumplir las tareas asignadas en la forma determinada, su capacidad de aportar a la mejora de la empresa se limita a la realización efectiva de sus obligaciones.

La dependencia de las mejoras en las instituciones públicas depende de los estamentos gubernamentales, motivo por el cual está sujeta al interés que tengan las fuerzas políticas y la presión social que desea mejora en la atención al ciudadano, en el caso determinante del Jurado Nacional de Elecciones, existe una opinión de los ciudadanos a partir del servicio recibido, el cual es favorable.

El poder y el flujo de información: Al respecto en las organizaciones privadas la información puede generar cambios no solamente en el ámbito operativo; sino también en el ámbito corporativo; en cambio en las instituciones públicas, la información sirva para demostrar el cumplimiento de las normas, esto no refleja nada malo simplemente las diferentes naturalezas.

"La administración procede a separar el estudio de la administración pública con la privada, señalándose los diferentes perfiles que deben presentar cada uno de los administradores" (Morejón, 2016, p. 138). Es evidente las organizaciones públicas y privadas tienen diferencias y éstas pueden generar conflictos cuando se intervienen y en el caso del trabajo de las sociedades auditoras deben trabajar dentro de ellas, usando su modelo; pero con principios individuales.

Figura 8

La intervención de las sociedades auditoras



Nota: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en el gráfico ocho vemos como la organización privada interviene al interior de la organización pública para analizarlas, entonces se produce un choque de valores; porque independientemente de las consideraciones las dos organizaciones tienen elementos diferenciales; sin embargo en lo referido al trabajo de las asociaciones auditoras; tienen que trabajar con los marcos referenciales y normativos de la institución a la cual intervienen; pero sin dejar de tener su propia identidad.

Las organizaciones deben conocer la realidad, saber que no están solos, que existen el desarrollo organizacional con la implementación de modelos de gestión, para conocer el diagnóstico situacional, además los consultores con su proceso de intervención, así como el cambio estructural de comportamiento que les permitan

alcanzar el éxito y lograr la competitividad. (Sánchez, 2009, como se citado en Ramírez et al., 2018, p. 52),

Las intervenciones organizacionales requieren de conocimiento previos sobre la organización a la cual van intervenir, este es un conocimiento adicional a la actividad técnicas profesionales. Es decir que los contadores cuando realizan un trabajo deben tener en cuenta las competencias en comunicación e interacción humano dentro de organizaciones diferentes. Esta habilidad al parecer es una debilidad entre los auditores; pero sobre todo entre sus asistentes.

2.1.3 Teoría de la competitividad

Existen muchas explicaciones respecto a la competitividad, muchas herramientas y modelos para alcanzar la competitividad. “Como primera aproximación, se puede decir que la competitividad es un término que indica la posición de una empresa en relación a las otras” (Monterroso, 2016, p.5). Si bien el autor más leído es Porter, como su modelo, lo cierto es que la competitiva como tal es la capacidad que tienen para aventajar a los demás y sobrevivir en las mejores condiciones.

Asumimos la definición antes mencionada basada en la relatividad; así por ejemplo en un mercado en recesión, para una empresa de ámbito local su objetivo es mantenerse por el tiempo que duren los efectos negativos; sin embargo, para una empresa cuyas operaciones sean en un ámbito positivo, entonces la competencia será abarcar más incrementar su posicionamiento y su participación.

El ser competitivo entonces es relativo al mercado donde se sitúa; pero también el ciclo de existe corporativo, en tal sentido Monterroso menciona la multidimensionalidad porque la competitividad, tal como la estamos planteando diversos planos de análisis, como mencionamos anteriormente, el ámbito, la dimensión propia, su modelo, su estrategia de interacción y la rapidez de adaptación y potenciación.

En el caso de específico de las sociedades auditoras, estas tienen dos contextos para convalidar su nivel de competitividad; en el primer su capacidad de gestión interna como su respuesta al entorno. y la segunda que es una peculiaridad de las asociaciones auditoras a las actividades de la contabilidad externa; pero también las empresas que realizan outsourcing y la competitividad en este caso se basan a la capacidad de integrarse, sin perder objetividad e identidad.

La competitividad en las sociedades auditoras en la dimensión de su intervención organizacional se basa en:

a.- Competencias de conocimiento:

a.1. Las normas generales y de la propia organización a intervenir.

a.2. Técnicas procedimentales

a.3. Ciclo financiero

a.4. Epistemología contable

b.- Competencias de gestión:

b.1. Planeamiento laboral

b.2. Planeamiento de intervención

b.3. Rapidez y dinámica

c.- Competencias de investigación:

c.1. Concordancia lógica

c.2. Observación

c.3. Manejo de las controversias cognitivas

d.- Habilidades blandas

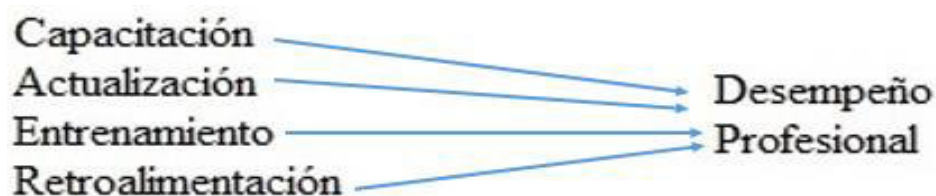
d.1 Discurso contable

d.2 Relacionar positivamente

De Bono (2010) el perfeccionamiento profesional comprende el entrenamiento y capacidad profesional del auditor de las entidades del Estado. Al respecto, la auditoría debe desempeñarse por una persona o personas que posean un adiestramiento técnico adecuado y pericia profesional. Como se aprecia de esta norma, no sólo basta ser Contador Público para ejercer la función de Auditor, sino que además se requiere tener entrenamiento técnico adecuado y pericia como auditor. Es decir, además de los conocimientos técnicos obtenidos en los estudios universitarios, se requiere la aplicación práctica en el campo con una buena dirección y supervisión. Este adiestramiento, capacitación y práctica constante forma la madurez del juicio del auditor, a base de la experiencia acumulada en sus diferentes intervenciones, encontrándose recién en condiciones de ejercer la auditoría como especialidad. Lo contrario, sería negar su propia existencia por cuanto no garantizará calidad profesional a los usuarios, esto a pesar de que se multiplique las normas para regular su actuación.

Figura 9

Las variables que influyen el desempeño profesional



Nota: elaboración propia

La competitividad y el perfeccionamiento profesional: De Bono (2010); establece la directa relación entre el desempeño profesional y el perfeccionamiento profesional, la cual desde nuestra perspectiva está compuesta por capacitación, actualización, entrenamiento, retroalimentación, todo esto potencia el ejercicio profesional, el cual, para esta investigación, en referencia al trabajo realizado para el JNE, no está cumpliendo el nivel esperado.

2.1.4 Sociedad auditoras

Son organizaciones cuya labora está totalmente regula de acuerdo a la ley N 27785:

Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, establece que las Sociedades de Auditoría son las personas jurídicas calificadas e independientes en la realización de labores de control posterior externo, que son designadas por la Contraloría General, previo Concurso Público de Méritos, y contratadas por las entidades para examinar las actividades y operaciones de las mismas, opinar sobre la razonabilidad de sus estados financieros, así como evaluar la gestión, captación y uso de los recursos asignados. (p.5)

Mediante la resolución de Contraloría N.º 314-2015-CG, se perfila como será el trabajo de las sociedades auditoras en el artículo quinto dice:

La implementación del Sistema Informático de Sociedades de Auditoría y Auditores Financieros (INFOSAF) para los procesos de contratación y supervisión de las Sociedades de Auditoría, así como para los procesos de designación por excepción, se realizarán de manera progresiva, conforme lo establezca el Departamento de Gestión de Sociedades de Auditoría. (p.13)

La cita anterior es de suma importancia en un mundo globalizado y teniendo en cuenta el avance tecnológico y la modernización del Estado.

Voss (2009) relaciona a fuerte productividad con los resultados y con ellos con la competitividad; y es cierto siempre y cuando el personal este totalmente capacitado en caso de no ser así el esfuerzo solo conducirá a mayores problemas.

Por otro lado, Sánchez (2009), considera que la competitividad está relacionada con satisfacción de los clientes y al costo. Pero en el caso de la labor de auditorías para

las empresas del Estado, la satisfacción está relacionada con el personal de la empresa por la labor realizada conforme a Ley, algo que está en cuestionamiento en la presente tesis, porque se ha advertido el clima de descontento laboral.

2.1.5 El Estado

La teoría del Estado también forma parte de la filosofía respecto a esta macro organización, esta disciplina estudia el origen, la ética y la composición de las instituciones para el cumplimiento de los objetivos, las cuales están dentro de su propia inspiración de lo que debe ser la sociedad.

Para cumplir con el modelo del Estado se conforman organizaciones como el Jurado Nacional de Elecciones, también tienen como objetivo el cumplimiento de promesas del partido en poder la creación de instituciones públicas.

Es así como podemos dividir las instituciones públicas en aquellas que conforman el modelo del Estado, aquellas que brindan servicios de monopolio del Estado como las referidas a la seguridad interna y externa, las empresas para contribuir al desarrollo social y las organizaciones de cumplimiento electoral.

2.1.6 Jurado Nacional de Elecciones

Mediante la Ley Orgánica del Jurado Nacional de Elecciones Ley N° 26486 se crea la organización como un organismo autónomo, “cuyo fin supremo es velar por el respeto y cumplimiento de la voluntad popular manifestada en los procesos electorales”.

De acuerdo a ley el JNE es una persona jurídica de derecho público, que tiene un presupuesto financiado por transferencia pública y por otro lado también tiene ingresos propios por los servicios que presta como toda organización está sujeta a las auditorías periódicas, sobre las cuales aborda la presente tesis.

2.2 Marco conceptual

Actitud: Es el comportamiento que tienen las personas en los diferentes escenarios; pero que mantienen como una constante, la actitud más valorada sería la positiva, proactiva, colabora con algunos de los mejores perfiles, que desde ya proporcionan al profesional una ventaja; porque ellas son parte de la naturaleza humana u aprendida en los primeros años de vida.

Adaptación al cambio: es la forma con que las personas perciben la flexibilidad de una organización, al cambiar con rapidez para mantener o lograr el liderazgo en el nivel al que pertenece.

Ampliación de puestos: Es el concepto que determina la movilización de tareas y responsabilidades de los colaboradores dentro de una empresa. Para conocer un poco más el movimiento del personal con referente a sus actividades, se debe indicar que para términos conceptuales la ampliación horizontal se refiere al incremento de tareas, lo cual no significa trabajo, porque puede estar asociada a la incorporación de tecnología.

Por otro lado, se encuentra la ampliación vertical ella se refiere al control, al ejercicio del mando sobre las tareas, es decir que cuando un colaborador se le realiza una ampliación vertical en realidad, se le está aumentando la responsabilidad el cual puede ser directo a través de transferencia de personal.

Análisis funcional: Es el proceso por el cual se formula las competencias laborales en relación a las funciones a realizar, y de esta manera se califica el nivel de cada personal en realización al diseño de la responsabilidad del puesto, hoy en día no solo se consideran las habilidades técnicas sino también las relacionadas a la inteligencia emocional entre otras variables; porque se considera a las personas con relación a las otras funcionarias de la organización.

Análisis ocupacional: Es un método ampliamente utilizado con la finalidad de identificar cual será el perfil de las personas en relación a las tareas asignadas, es decir enfocados únicamente al quehacer diario.

Auditor: Profesional acreditado para realizar las actividades de revisión, examen y evaluación de los resultados administrativos y financieros, así como también los procesos, su labora concluye con un resolución, dictamen o recomendación según sea el caso.

Autoridad organizacional: En toda organización tiene un componente jerárquico, el cual está relacionado con la autoridad y el ejercicio del poder el cual está establecido formalmente de mayor a menor responsabilidad, y por lo tanto el poder está en conectado con la jerarquía.

Benchmarking: es una estrategia de marketing, que consiste de compararse con otra unidad organizacional, la cual puede estar dentro o fuera de la empresa; cuya finalidad es estudiarla minuciosamente, con la finalidad de adaptar competencias a su propia realidad, en la actualidad el benchmarking se clasifica en competitivo – funcional e interno – externo. Y su proceso consta de siete fases: Planificación, datos, análisis, acción, seguimiento, implementación, retroalimentación.

Burocracia: Es una presentación muy compleja de la organización y la cual se relaciona con los más diversas variables las cuales tienen su origen la organización gubernamental; porque el Estado es la organización más importante y la cual se desarrolló más rápido extendiéndose en el mundo, en sentido la burocracia esta relaciona con el Estado y actualmente con la administración gubernamental.

Capital del conocimiento: Desde hace unos decenios se empezó a reconocer al conocimiento como un capital intangible, el cual estaba relacionado con el conocimiento

inicial con el que llega una persona a la organización y su capacidad para desarrollar soluciones a los problemas emergente.

Competencia profesional: Es la medición que se realiza a un colaborador con respecto a las funciones asignadas, es una evaluación interna, que determina el nivel alcanzado, y en algunos casos la continuidad.

Competitividad: La competitividad no se puede medir con relación solamente al indicar respecto a sus tareas realizadas por los trabajadores; sino al de la misma función de otras organizaciones.

Comportamiento organizacional: es la forma como responden habitualmente los miembros de una organización cuando se relación entre ellos y con personal externo. Cabe señalar que existe un modelo respecto al tema, el cual se desprende de la filosofía organización, (visión, misión y valores).

Consultoría de procesos: Es la labor realizada por un profesional, que ha recibido formación en consultoría, y cuya actividad es orientar a los profesionales de la empresa consultante sobre las fallas en los procesos de gestión u otro relacionado a su especialidad.

Contador: profesional que tiene a cargo las cuentas de la organización y es responsable de informa adecuadamente de los movimientos económicos.

Control: Es una las funciones de la administración la cual ha evolución al ritmo de la tecnología y al modelo organizacional, independiente de los recursos utilizados usa unidades de medida para evaluar tanto la cantidad y la calidad requerida.

Control total: Es una variante del control la cual no solamente tiene como objetivos medir el resultado sino también evaluar también los propios procesos de manera particular y global, a esta conducta del control se le denomina control total.

Creatividad e innovación: es la forma con que la organización expresa su potencial para desarrollar y elaborar un nuevo contexto.

Credibilidad técnica: es la percepción que tiene las personas sobre las habilidades y capacidades del profesional.

Cultura organizacional: Forma parte del comportamiento organización, en este caso refiere a los modales con que se relacionan al interior de la organización y como se autocalifica, entre los puntos resaltantes de la cultura es los rituales propios de la organización y hasta como celebran sus fechas conmemorativas.

Desarrollo organizacional: se refiere al nivel alcanzado de consolidación en la trayectoria de la organización, el desarrollo se mide por las competencias de su personal, en la capacidad para elaborar soluciones y ejecutarlas, el desarrollo organizacional está relacionado con los intangibles, mientras que el crecimiento con los tangibles.

Descentralización: hace referencia a la acción de la centralización, en este sentido de incrementar el poder a las diversas áreas de la organización, pero este proceso no alcanza a toda la organización; sino que depende de la estrategia.

Desempeño: Es la combinación de la motivación, interés, conocimiento y perseverancia, con que realiza su trabajo el personal el desempeño se mide individualmente de acuerdo a cada organización.

Dirección: Dentro de una organización puede relacionarse con las personas quienes tienen la función de orientar y mantener el plan trazado, por la empresa. También de relaciona con el lugar hacia donde se dirige la organización. Una variante es la dirección estratégica, la que se refiere a los cambios para lograr el objetivo,

Dirección participativa hace alusión a una gestión que promueve intervención de los colaboradores en las decisiones organizaciones. Dirección por objetivos se refiere a la que la gestión que antepone los objetivos organizacionales, a otros elementos de decisión.

División del trabajo: Es la segmentación de tareas, funciones y responsabilidad que realiza la empresa para lograr sus objetivos.

Efectividad: es la unidad entre la eficacia y la eficiencia, de lo cual se desprende que las empresas quieren que se haga lo mejor en el mejor tiempo posible con un saldo positivo económico.

Empleabilidad: Es el talento de las personas por adaptarse a las condiciones del mercado laboral y conseguir trabajo, en el sentido opuesto estar el menor tiempo posible desempleados.

Especificación de puesto: Es la forma detallada como se estipula todos los requerimientos para quien debe ocupar este puesto; este resultado obviamente se realiza a partir de un análisis detallado.

Estrategia: Es la elección del conjunto de acciones para lograr el objetivo de la empresa, todas estas acciones están agrupadas en las operaciones que realizan las diversas unidades de la organización

Estructura organizacional: Es la forma como se organizan las actividades y se distribuyen los recursos, teniendo como base el poder para orientar, dirigir y gestionar, de esta manera cada estructura organizacional es diferente.

Flexibilidad: Es la capacidad de moldearse y acondicionarse a los cambios, si nos referimos a las organizaciones nos referimos a como las empresas e instituciones pueden cambiar con mucha facilidad para convertir un problema de una oportunidad, cuando más flexible sea una empresa menos la posibilidad de desaparecer.

Gerente: Es el cargo que tienen como función dirigir al personal para el cumplimiento de las actividades orientados a lograr sus objetivos. Cada persona tiene diferentes habilidades para realizar trabajo en este sentido se ha elaborado la clasificación del tipo de gerente y sus perfiles de liderazgo.

Gestión de recursos humanos: Son las actividades que se realizan para perfilar, reclutar y retener a las mejores personas, para asegurar el desarrollo de la organización, para este objetivo, dispone las habilidades de su gerente y del personal del área.

Habilidades humanas: Es la capacidad de la persona para desarrollar una labor, en la actualidad dentro de las habilidades se consideran tanto las habilidades duras, en las ciencias básicas en general y las habilidades blandas, como la comunicación.

Lealtad y sentido de pertenencia: hay una conjugación de dos valores que resumen la conducta del personal respecto a la organización.

Liderazgo: Es la forma como las personas logran sus objetivos, existen muchos tipos de liderazgo lo cual refleja el tipo de persona y su capacidad para cumplir el plan de organizacional. Entre los diferentes tipos de liderazgo se tiene, el liderazgo democrático, por el cual involucra a las personas a participar con sus opiniones y propuestas.

También existen dos tipos de liderazgo muy importante en esta época de cambios como es el liderazgo transformacional, es decir personas capaces de motivar la transformación de sus seguidores y de la organización

Método de aprendizaje interactivo: es un método que si bien se bien se aplica en los centros de educación se aplica también en las comunidades laborales con la finalidad de mejorar el rendimiento, porque en la actualidad lo importante es el aporte de los colaboradores, en la innovación y en las mejoras de las instituciones.

Misión: Es la forma como la organización ha determinado que vivirá, es como muchos actores indican la razón y la guía con la que todos los miembros de la organización actuaran al interior o exterior de la misma.

Motivación: es la energía que tienen la persona para lograr su objetivo, en algunos casos esta energía tiene su origen en algo interno es decir provienen del interior de las personas y en otros casos en el deseo de procurarse algo material.

Normas: son las reglas que provienen de diversos niveles de poder y conforman una realidad organizacional.

Objetivo: es la forma para definir lo que se quiere alcanzar en un determinado de tiempo, el objetivo puede estar expresado de manera cuantitativa y/o cualitativa. Y sirve para asignar los recursos de una manera estratégica con la finalidad de alcanzar dichos objetivos.

Orientación al cliente: es la forma de expresar todos los esfuerzos de la organización hacia la satisfacción del cliente o usuario. En algunos casos esta es una estrategia para mejorar el potencial de las organizaciones.

Organización: es la forma de expresarse de un grupo de personas organizadas que tienen reglas, funciones y toda una estructura y jerarquía para lograr sus objetivos, las organizaciones se dividen entre las que tienen objetivo el lucro y la actividad social, a partir de esta primera división existen otras muy extendidas porque las organizaciones están en plena expansión.

Outsourcing: en el mundo corporativo se denomina de esta manera a las actividades de tercerización, externalización y subcontrata y si bien cada una tiene una diferencia de manera global de lo que se trata es contratar a otra persona natural o jurídica que se hará cargo de una actividad.

Participación del personal: es la contribución que realiza la persona de la organización esta se puede clasificar como positiva o neutra, esta última se refiere a que no se hizo nada fuera de sus funciones básicas.

Planeación: es la actividad de reflexionar sobre el futuro y de establecer cómo será el futuro de la organización, con el esfuerzo de todos los miembros de la organización.

Planificación: es la tarea de dividir las actividades entre todas las áreas hasta cada uno de los cargos para fabricar el futuro deseado y acordado. Se denomina planificación

estratégica, cuando se incorporan cambios para lograr el o los objetivos deseados. Planificación empresarial, es la actividad realizada por las organizaciones productivas o comerciales.

Polivalencia: Es cuando un profesional asume diversas funciones, generalmente esto acontece en las micro y pequeñas empresas, en las grandes empresas prefieren la especialización y la rotación no es frecuente; pero cabe indicar que el conocimiento de diversas áreas genera un mayor conocimiento.

Proceso de trabajo: Es la secuencia y sucesión de acciones con la finalidad de cumplir una tarea la cual es asignada previamente para alcanzar los objetivos de la organización.

Productividad: Es la forma con se representa el esfuerzo del personal para alcanzar las metas individuales.

Puesto: Es la forma como se conoce la unidad laboral determinada por la propia organización, por este motivo las funciones y responsabilidades en cada organización pueden variar, aunque el nombre del puesto es el mismo.

Redes: Es la forma de conectar a las diferentes unidades de la organización, hoy a esto se le ha agregado la conexión virtual.

Redimensionamiento: es volver a evaluar y variar la dimensión del volumen de la organización y con ello de todos los recursos.

Reingeniería: es volver a reestructura la organización con las nuevas tecnologías, utilizando las nuevas estrategias, sobre todo las relacionadas con las ingenierías.

Reorganización: a diferencia de la reingeniería se refiere a los ajustes, sin necesidad de hacer cambios profundos, por lo general es cambios en la alta dirección.

Trabajo en equipo: es la capacidad que tienen las personas para sumar sus fortalezas y reducir sus debilidades.

Visión: es la imagen que ha ordenado la organización luego de una reflexión para lograr en un largo plazo.

III MÉTODO

3.1 Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo básica y empírica. Asimismo, la investigación a realizar será del nivel correlacional-explicativo, por cuanto se describirá las variables perfeccionamiento profesional y competitividad de las sociedades de auditoría.

Luego de explicará la manera como el perfeccionamiento profesional facilita la competitividad de las sociedades de auditoría que prestan servicios a las entidades del Estado, entre otras al Jurado Nacional de Elecciones. El tratamiento que se realizará en este trabajo se puede correlacionar a otro tipo de empresas privadas y entidades del Estado.

En esta investigación se utilizará los siguientes métodos:

Correlacional. - Para correlacionar todos los aspectos relacionados con el perfeccionamiento profesional y la competitividad de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Inductivo. - Para inferir el perfeccionamiento profesional en la competitividad de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado. También para inferir el resultado de la muestra en la población. También para que las conclusiones del trabajo incidan en las recomendaciones que deben darse como aporte profesional.

Deductivo. – Para sacar las conclusiones del perfeccionamiento profesional y la competitividad de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

La población de la investigación está conformada por 500 personas entre directivos, funcionarios y trabajadores de las sociedades de auditoría y el Jurado Nacional de Elecciones de Lima metropolitana.

3.2.2 Muestra

La muestra será no probabilística por conveniencia estará compuesta por 218 personas entre directivos, funcionarios y trabajadores de las sociedades de auditoría y el Jurado Nacional de Elecciones de Lima Metropolitana, según el detalle siguiente:

Directivos	20
Funcionarios	30
Trabajadores	<u>168</u>
	218

Para definir el tamaño de la muestra se ha utilizado el método de **muestreo aleatorio simple** y aplicado la fórmula generalmente aceptada para poblaciones menores de 100,000.

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

3.3 Operacionalización de Variables

Tabla 3

Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	NR DE ITEM	RELACION
VARIABLE INDEPENDIENTE					
X. Perfeccionamiento profesional	X.1. Capacitación	Grado capacitación	de Alto, Bajo	Medio, 3	
	X.2. Entrenamiento	Grado entrenamiento	de Alto, Bajo	Medio, 3	X.1., Y.1., Z
	X.3. Mejora continua	Grado de mejora continua	Alto, Bajo	Medio, 3	X.2., Y.2., Z
VARIABLE DEPENDIENTE					
Y. Competitividad de las sociedades de auditoría	Y.1. Eficiencia empresarial	Grado de eficiencia empresarial	Alto, Bajo	Medio, 3	X.3., Y.3., Z
	Y.2. Eficacia empresarial	Grado de eficacia	Alto, Bajo	Medio, 3	
	Y.3. Excelencia empresarial	Grado excelencia	de Alto, Bajo	Medio, 3	

Nota: elaboración propia

3.4 Instrumentos

Cuestionario de la encuesta: el cual se aplica a 218 personas que cumplen el perfil.

Cuestionario de la entrevista: es elaborado para los directivos de las sociedades de auditoría y el Jurado Nacional de Elecciones de Lima Metropolitana.

3.5 Procedimientos

La recolección de datos se hará mediante la aplicación de:

a.- Técnicas de encuestas y entrevistas: utilizando los instrumentos de los cuestionarios de encuestas y cédulas de entrevistas, respectivamente.

Anexo Uno: de encuesta

Anexo Dos: de Entrevista

3.6 Análisis de Datos

Los datos que se obtengan de las encuestas serán procesados, ordenados y tabulados mediante el programa estadístico SPSS, con el cual se obtendrán los cuadros de análisis descriptivo.

3.7 Consideraciones éticas

Se cumple con la ética del Colegio de Contadores Públicos de Lima y el código de estudiante la UNFV.

IV. RESULTADOS

4.1. Hipótesis General

El perfeccionamiento profesional influye la competitividad de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Figura 10

Resultados de la hipótesis general

Resumen.						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Variable Y * Variable X	218	100.00%	0	0.00%	218	100.00%
Variable Y * Variable X [recuento, columna %, esperado].						
Variable Y	Variable X			Total		
	Alto	Medio	Bajo			
Alto	68 23.74 98.55%	7 29.93 8.05%	0 21.33 0.00%	75 0 34.40%		
Medio	1 24.69 1.45%	76 31.13 87.36%	1 22.18 1.61%	78 0 35.78%		
Bajo	0 20.57 0.00%	4 25.94 4.60%	61 18.49 98.39%	65 0 29.82%		
Total	69 100.00%	87 100.00%	62 100.00%	218 100.00%		
Pruebas Chi-cuadrado.						
Estadístico	Valor	df	Sig. Asint. (2-colas)			
Chi-cuadrado de Pearson	365.97	4	0			
Razón de Semejanza	376.54	4	0			
Asociación Lineal-by-Lineal	196.9	1	0			
N de casos válidos	218					

Nota: elaboración propia

El resultado rechaza la Hipótesis nula (Ho): El perfeccionamiento profesional NO influye la competitividad de las sociedades de auditoria que prestan servicios a entidades del Estado.

Y se acepta la Hipótesis alterna (Ha): El perfeccionamiento profesional SI influye la competitividad de las sociedades de auditoria que prestan servicios a entidades del Estado.

Con el resultado se desecha la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; con la cual se confirma la correlación positiva entre la variable independiente con la dependiente.

Resultados detallados

Figura 11

Resultado variable independiente con la dimensión 1 variable dependiente

Resumen.						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
<i>Eficiencia * Variable X</i>	218	100.00%	0	0.00%	218	100.00%

Variable Y * Variable X [recuento, columna %, esperado].

Variable Y	Variable X			Total
	Alto	Medio	Bajo	
Alto	63.00	4.00	0.00	67.00
	21.21	26.74	19.06	0.00
	91.30%	4.60%	0.00%	30.73%
Medio	6.00	78.00	1.00	85.00
	26.9	33.92	24.17	0.00
	8.70%	89.66%	1.61%	38.99%
Bajo	0.00	5.00	61.00	66.00
	20.89	26.34	18.77	0.00
	0.00%	5.75%	98.39%	30.28%
Total	69	87	62	218

	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
Pruebas Chi-cuadrado.				
<i>Estadístico</i>	<i>Valor</i>	<i>df</i>	<i>Sig. Asint. (2-colas)</i>	
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>	349.67	4	0.000	
<i>Razón de Semejanza</i>	354.68	4	0.000	
<i>Asociación Lineal-by-Lineal</i>	191.74	1	0.000	
<i>N de casos válidos</i>	218			

Nota: elaboración propia

El resultado rechaza la Hipótesis nula (Ho): El perfeccionamiento profesional NO influye la eficiencia de las sociedades de auditoria que prestan servicios a entidades del Estado.

Y se acepta la Hipótesis alterna (Ha): El perfeccionamiento profesional SI influye la eficiencia de las sociedades de auditoria que prestan servicios a entidades del Estado.

Resultado: con la finalidad de detallar el resultado de la hipótesis general, damos a conocer el resultado, de la variable independiente perfeccionamiento profesional y la primera dimensión de la variable dependiente, eficiencia, en este caso la hipótesis alterna también se confirma.

A continuación, vamos a dar a conocer los resultados de la variable independiente con la dimensión dos de la variable dependiente.

Figura 12

Resultado variable independiente dimensión 2 de variable dependiente

Resumen.						
	<i>Casos</i>					
	<i>Válido</i>		<i>Perdidos</i>		<i>Total</i>	
	<i>N</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>N</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>N</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Eficiencia * Variable X</i>	218	100.00%	0	0.00%	218	100.00%

Variable Y * Variable X [recuento, columna %, esperado].

<i>Variable Y</i>	<i>Variable X</i>			<i>Total</i>
	<i>Alto</i>	<i>Medio</i>	<i>Bajo</i>	
<i>Alto</i>	63.00	3.00	0.00	66.00
	20.89	26.34	18.77	0.00
	91.30%	3.45%	0.00%	30.28%
<i>Medio</i>	6.00	80.00	1.00	87.00
	27.54	34.72	24.74	0.00
	8.70%	91.95%	1.61%	39.91%
<i>Bajo</i>	0.00	4.00	61.00	65.00
	20.57	25.94	18.49	0.00
	0.00%	4.60%	98.39%	29.82%
<i>Total</i>	69.00	87.00	62.00	218.00
	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Pruebas Chi-cuadrado.

<i>Estadístico</i>	<i>Valor</i>	<i>df</i>	<i>Sig. Asint. (2-colas)</i>
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>	359.92	4	0.000
<i>Razón de Semejanza</i>	365.6	4	0.000
<i>Asociación Lineal-by-Lineal</i>	194.67	1	0.000
<i>N de casos válidos</i>	218		

Nota: elaboración propia

El resultado rechaza la Hipótesis nula (Ho): El perfeccionamiento profesional NO influye la eficacia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Y se acepta la Hipótesis alterna (Ha): El perfeccionamiento profesional SI influye la eficacia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Resultado: con la finalidad de detallar el resultado de la hipótesis general, damos a conocer el resultado, de la variable independiente perfeccionamiento profesional y la segunda dimensión de la variable dependiente, eficacia, en este caso la hipótesis alterna también se confirma.

A continuación, vamos a dar a conocer los resultados de la variable independiente con la dimensión tres de la variable dependiente.

Figura 13

Resultado de variable dependiente con dimensión 3 de variable dependiente.

Resumen.						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
<i>Eficiencia * Variable X</i>	218	100.00%	0	0.00%	218	100.00%

Variable Y * Variable X [recuento, columna %, esperado].

Variable Y	Variable X			Total
	Alto	Medio	Bajo	
<i>Alto</i>	65.00	2.00	0.00	67.00
	21.21	26.74	19.06	0.00
	94.20%	2.30%	0.00%	30.73%
<i>Medio</i>	4.00	85.00	1.00	90.00
	28.49	35.92	25.6	0.00
	5.80%	97.70%	1.61%	41.28%
<i>Bajo</i>	0.00	0.00	61.00	61.00
	19.31	24.34	17.35	0.00
	0.00%	0.00%	98.39%	27.98%
<i>Total</i>	69.00	87.00	62.00	218.00
	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Pruebas Chi-cuadrado.

Estadístico	Valor	df	Sig. Asint. (2-colas)
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>	397.62	4	0.000
<i>Razón de Semejanza</i>	412.89	4	0.000
<i>Asociación Lineal-by-Lineal</i>	205.45	1	0.000
<i>N de casos válidos</i>	218		

Nota: elaboración propia

El resultado rechaza la Hipótesis nula (Ho): El perfeccionamiento profesional NO influye la excelencia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Y se acepta la Hipótesis alterna (Ha): El perfeccionamiento profesional SI influye la excelencia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Resultado: con la finalidad de detallar el resultado de la hipótesis general, damos a conocer el resultado, de la variable independiente perfeccionamiento profesional y la tercera dimensión de la variable dependiente, excelencia, en este caso la hipótesis alterna también se confirma.

4.2 Hipótesis Específicas

4.2.1 Primera Hipótesis Específica

La capacitación profesional incide en la eficiencia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Figura 14

Comprobación de la primera hipótesis

Resumen.						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
<i>Eficiencia * Capacitación</i>	218	100.00%	0	0.00%	218	100.00%

Variable Y * Variable X [recuento, columna %, esperado].

<i>Eficacia</i>	Capacitación			<i>Total</i>
	<i>Buena</i>	<i>Regular</i>	<i>Mala</i>	
<i>Alto</i>	63.00	4.00	0.00	67.00
	21.21	26.12	19.67	0.00
	91.30%	4.71%	0.00%	30.73%
<i>Medio</i>	6.00	77.00	2.00	85.00
	26.9	33.14	24.95	0.00
	8.70%	90.59%	3.13%	38.99%
<i>Bajo</i>	0.00	4.00	62.00	66.00
	20.89	25.73	19.38	0.00
	0.00%	4.71%	96.88%	30.28%

<i>Total</i>	69.00 100.00%	85.00 100.00%	64.00 100.00%	218.00 100.00%
--------------	------------------	------------------	------------------	-------------------

Pruebas Chi-cuadrado.

<i>Estadístico</i>	<i>Valor</i>	<i>df</i>	<i>Sig. Asint. (2-colas)</i>
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>	349.18	4	0.000
<i>Razón de Semejanza</i>	353.23	4	0.000
<i>Asociación Lineal-by-Lineal</i>	191.78	1	0.000
<i>N de casos válidos</i>	218		

Nota: elaboración propia

Se rechaza la hipótesis nula (Ho): La capacitación profesional NO incide la eficiencia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Y se acepta la hipótesis alterna (Ha): La capacitación profesional Si incide la eficiencia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Resultado: La primera dimensión de la variable independiente, como lo es capacitación se ha correlacionado con la primera dimensión de la variable dependiente, eficiencia, en este caso la hipótesis alterna se confirma y se establece la correlación positiva.

4.2.2 Segunda Hipótesis Específica

El entrenamiento técnico del Auditor se relaciona con la eficacia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Figura 15

Comprobación segunda hipótesis específica

Resumen.						
	<i>Casos</i>					
	<i>Válido</i>		<i>Perdidos</i>		<i>Total</i>	
	<i>N</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>N</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>N</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Eficiencia * Entrenamiento</i>	218	100.00%	0	0.00%	218	100.00%

Variable Y * Variable X [recuento, columna %, esperado].				
<i>Eficacia</i>	<i>Entrenamiento</i>			<i>Total</i>
	<i>Exigente</i>	<i>Regular</i>	<i>Poco</i>	
<i>Alto</i>	63.00	3.00	0.00	66.00
	21.8	24.83	19.38	0.00
	87.50%	3.66%	0.00%	30.28%
<i>Medio</i>	9.00	76.00	2.00	87.00
	28.73	32.72	25.54	0.00
	12.50%	92.68%	3.13%	39.91%
<i>Bajo</i>	0.00	3.00	62.00	65.00
	21.47	24.45	19.08	0.00
	0.00%	3.66%	96.88%	29.82%
<i>Total</i>	72.00	82.00	64.00	218.00
	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Pruebas Chi-cuadrado.

<i>Estadístico</i>	<i>Valor</i>	<i>df</i>	<i>Sig. Asint. (2-colas)</i>
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>	345.73	4	0.000
<i>Razón de Semejanza</i>	351.57	4	0.000
<i>Asociación Lineal-by- Lineal</i>	190.62	1	0.000
<i>N de casos válidos</i>	218		

Nota: Elaboración propia

Se rechaza de la hipótesis nula (Ho): El entrenamiento técnico del Auditor NO se relaciona con la eficacia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Se acepta la hipótesis alterna (Ha): El entrenamiento técnico del Auditor SI se relaciona con la eficacia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Resultado: La segunda dimensión de la variable independiente, como es el entrenamiento se ha correlacionado con la segunda dimensión de la variable dependiente, eficacia, en este caso la hipótesis alterna se confirma y se establece la correlación positiva.

4.2.3 Tercera Hipótesis Específica

La mejora continua impacta con la excelencia profesional de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Figura 16

Resultado de la tercera hipótesis específica.

Resumen.						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
<i>Excelencia * Mejoramiento Continuo</i>	218	100.00%	0	0.00%	218	100.00%

Variable Y * Variable X [recuento, columna %, esperado].

<i>Excelencia</i>	<i>Mejoramiento continuo</i>			<i>Total</i>
	<i>Continuo</i>	<i>Ocasional</i>	<i>Casual</i>	
<i>Alto</i>	65.00	2.00	0.00	67.00
	21.82	27.35	17.83	0.00
	91.55%	2.25%	0.00%	30.73%
<i>Medio</i>	6.00	83.00	1.00	90.00
	29.31	36.74	23.94	0.00
	8.45%	93.26%	1.72%	41.28%
<i>Bajo</i>	0.00	4.00	57.00	61.00
	19.87	24.9	16.23	0.00
	0.00%	4.49%	98.28%	27.98%
<i>Total</i>	71.00	89.00	58.00	218.00
	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Pruebas Chi-cuadrado.

<i>Estadístico</i>	<i>Valor</i>	<i>df</i>	<i>Sig. Asint. (2-colas)</i>
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>	365.36	4	0.000
<i>Razón de Semejanza</i>	369.90	4	0.000
<i>Asociación Lineal-by-Linear</i>	195.89	1	0.000
<i>N de casos válidos</i>	218		

Nota: elaboración propia

Se rechaza la hipótesis nula (H_0): La mejora continua NO eleva la excelencia profesional de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Se acepta la hipótesis alterna (H_a): La mejora continua SI eleva la excelencia profesional de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

Resultado: La tercera dimensión de la variable independiente, como es la mejora continua se ha correlacionado con la tercera dimensión de la variable dependiente, excelencia, en este caso la hipótesis alterna se confirma y se establece la correlación positiva.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

❖ Con la confirmación de la hipótesis alterna, se establece la correlación positiva entre la variable dependiente y la independiente; pero en este caso particular, el de las sociedades auditoras, tiene una diferencia fundamental; porque todo el personal es profesional o está encaminado a serlo; por lo cual el perfeccionamiento debería ser inherente a las empresas.

❖ El resultado de la primera hipótesis particular, también causa extrañeza; porque a partir de los resultados se infiere que las sociedades auditoras no están brindando capacitación adecuada para que su personal logre eficiencia.

❖ El resultado de la segunda hipótesis particular que relaciona el entrenamiento con la eficacia, es también positivo; pero como el trabajo de las sociedades auditoras, esto significaría que las empresas no están entrenando adecuadamente a su personal

❖ El resultado de la tercera hipótesis particular indica que la excelencia profesional en las sociedades auditoras, no se está alcanzado porque al parecer no hay programa de mejora continua, lo cual está conduciendo a las empresas a perder competitividad.

VI. CONCLUSIONES

❖ Se determinó que el perfeccionamiento profesional está correlacionado positivamente con la competitividad de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado, en tal sentido si las mencionadas empresas desean mantenerse en el mercado deben incrementar su perfeccionamiento.

❖ Se estableció que el grado en que la capacitación profesional incide en la eficiencia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado, es un grado de correlación positiva, por el cual la capacitación profesional debe ser óptima para conseguir la eficiencia.

❖ Se fijó la relación del entrenamiento técnico del Auditor con la eficacia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado, como una correlación positiva, de esta manera el entrenamiento es técnico es fundamental, para alcanzar la eficacia.

❖ Se determinó el impacto entre la mejora continua profesional y la excelencia profesional de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado, con un impacto positivo, motivo por el cual las sociedades deben trabajar su mejora continua para alcanzar la excelencia de sus profesionales.

VII. RECOMENDACIONES

- ❖ Las sociedades de auditoría deben incrementar el perfeccionamiento profesional de su personal para mantenerse competitivos en el mercado.
- ❖ La capacitación profesional en lo relacionado a la prestación de servicios a entidades públicas, debe contener las normas actualizadas y correctamente interpretadas para las entidades públicas.
- ❖ El entrenamiento técnico del auditor es fundamental para alcanzar la competitividad de las empresas de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado, entre los temas de entrenamiento también deben figurar la atención al cliente y la relación interpersonales, para lograr una relación de intercambio de conocimiento con los funcionarios de la administración pública.
- ❖ La mejora continua profesional, debe ser como se indica permanentemente, porque de otra manera no se mantendría la excelencia profesional de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.

VIII. REFERENCIAS

- Antiguo Testamento (s.f). Recuperado de <http://media.ldscdn.org/pdf/lds-scriptures/old-testament/old-testament-83800-spa.pdf?lang=eng>
- De Bono, E (2010) *Más allá de la competencia*. Madrid. Editorial Paidós. Grupo Planeta España.
- Cielo, D. (2016). *Procedimientos de auditoría externo ante controles internos informáticos*. [Trabajo de investigación para especialista en contabilidad superior y auditoría, Universidad Nacional de Córdoba Argentina]. Repositorio Institucional - Universidad Nacional de Córdoba Argentina.
- Flores, C. (2014). *Planeamiento y estrategias en la auditoría en las instituciones públicas del sector energía y minas 2007 – 2013*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional - Universidad Nacional de Mayor de San Marcos.
- Frischknecht, F. (1971). *Teoría de la organización*. [Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio Institucional - Universidad de Buenos Aires.
- Jurado, R. (2014). *Efectividad, ética y responsabilidad social en la elaboración de informes de auditoría externa*. [Trabajo de titulación, Universidad Católica de Santiago Guayaquil]. Repositorio Institucional - Universidad Católica de Santiago Guayaquil.
- Medrano, F. (2017). *Evaluación de deficiencias del informe de auditoría financiera en gobiernos locales de Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional - Universidad Nacional de Mayor de San Marcos.

- Monterroso, E. (2016). Competitividad y Estrategia: conceptos, fundamentos y relaciones, *Revista del Departamento de Ciencias Sociales, Vol. 3 Nro. 3:4-26*. Universidad Nacional de Lujan. Argentina.
- Morejón, M. (2016). La teoría organizacional: análisis de su enfoque en una administración pública y su diferencia en una administración privada. *Revista Enfoques XIV(25)*, 127-143.
- Ramirez, E., Rivera, P., Azpeitia, E., Amezcua, M. y Barajas (2018). Análisis del diagnóstico en Mipymo's del sur de Jalisco: Una revisión desde el desarrollo organizacional. *Revista Global de Negocios, 6(4)*, 51-65.
- Valencia, D. (2016). *Auditoria forense una herramienta para combatir la corrupción*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio: Universidad Autónoma del Estado de México. Texcoco, Estado de México
- Yantas F (2017). *La auditoría de cumplimiento y su incidencia en la gestión administrativa de las unidades ejecutoras de la policía nacional del Perú*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad San Martín de Porres

IX. ANEXOS

Anexo 1

Tabla 4:

Matriz de consistencia

El Problema	El Objetivo	La Hipótesis	Indicadores	Población	Método	Técnicas de investigación
<p>Problema General: ¿Cuánto influye el perfeccionamiento profesional en la competitividad de las sociedades de auditoría que prestan servicios en el Jurado Nacional de Elecciones?</p>	<p>Objetivo General: Determinar como el perfeccionamiento profesional influye la competitividad de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado</p>	<p>Hipótesis General: El perfeccionamiento profesional influye la competitividad de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.</p>	<p>Indicadores de la Variable independiente: Grado de Capacitación profesional Grado de Entrenamiento técnico Grado de Mejora continua</p>	<p>500 personas entre directivos, funcionarios y trabajadores de las sociedades de auditoría y el Jurado Nacional de Elecciones de Lima metropolitana.</p>	<p>Es una investigación con finalidad aplicativa, de alcance correlación-explicativa. De enfoque cuantitativo. De diseño experimental. Asimismo es Inductivo, deductivo.</p>	<p>Encuestas para la muestra de 2178 directivos, funcionarios y trabajadores de las sociedades de auditoría y el Jurado Nacional de Elecciones de Lima metropolitana.</p>
<p>Problemas específicos: ¿En qué grado la capacitación profesional incide en la eficiencia de las sociedades de auditoría que prestan servicios en el Jurado Nacional de Elecciones?</p>	<p>Objetivos específicos: Establecer el grado en que la capacitación profesional incide la eficiencia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado</p>	<p>Hipótesis específicas: La capacitación profesional incide en la eficiencia de las sociedades de auditoría que prestan servicios a entidades del Estado.</p>	<p>Indicadores de la Variable dependiente: Grado de Eficiencia Grado de Eficacia Grado de Excelencia profesional</p>	<p>La muestra será no probabilística por conveniencia estará compuesta por 217 personas entre directivos, funcionarios y trabajadores de las sociedades de auditoría y el Jurado Nacional de Elecciones de Lima Metropolitana</p>	<p>Entrevista de profundidad para directivos de las sociedades de auditoría</p>	

Nota: elaboración propia

Anexo 2

Tabla 5:

Matriz de definición y operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	RELACION
VARIABLE INDEPENDIENTE E X. Perfeccionamiento profesional	Es la actividad empresarial para potenciar los recursos profesionales de su organización	X.1. Capacitación	Grado de capacitación	X- Y X.1., Y.1., Z X.2., Y.2., Z
		X.2. Entrenamiento	Grado de entrenamiento	
		X.3. Mejora continua	Grado de mejora continua	
VARIABLE DEPENDIENTE Y . Competitividad de las sociedades de auditoria	Es la capacidad de la empresa para mantener y/o incrementar su participación en el mercado	Y.1. Eficiencia empresarial	Grado de eficiencia empresarial	X.3., Y.3., Z
		Y.2. Eficacia empresarial	Grado de eficacia	
		Y.3. Excelencia empresarial	Grado de excelencia	

Nota: elaboración propia