



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Gestión organizacional y control interno del fondo de caja  
chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de Negocios-MBA**

**AUTOR:**

Medina Rosas, Rafael Yonel ([orcid.org/0009-0006-8911-1541](https://orcid.org/0009-0006-8911-1541))

**ASESORES:**

Dr. Rodriguez Galan, Darien Barramedo ([orcid.org/0000-0001-6298-7419](https://orcid.org/0000-0001-6298-7419))

Dr. Lizandro Crispin, Rommel ([orcid.org/0000-0003-1091-225X](https://orcid.org/0000-0003-1091-225X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mi madre, familia y todos aquellos que contribuyeron a lograr esta meta de llegar a ser magister en administración.

## **AGRADECIMIENTO**

A la UCV, doy mi agradecimiento a mi asesor por su asesoramiento, y mi gratitud a todos aquellos que me han apoyado en esta ardua tarea.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RODRIGUEZ GALAN DARIEN BARRAMEDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima-2023", cuyo autor es MEDINA ROSAS RAFAEL YONEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RODRIGUEZ GALAN DARIEN BARRAMEDO DNI: 20044257 ORCID: 0000-0001-6298-7419	Firmado electrónicamente por: DRODRIGUEZG el 12-08-2023 11:03:28

Código documento Trilce: TRI - 0635573



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MEDINA ROSAS RAFAEL YONEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RAFAEL YONEL MEDINA ROSAS DNI: 30422045 ORCID: 0009-0006-8911-1541	Firmado electrónicamente por: RMEDINARO1 el 01- 08-2023 19:25:11

Código documento Trilce: TRI - 0635574

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y operacionalización	26
3.3. Población, muestra, muestreo	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXO	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resultados descriptivos de la gestión organizacional y Control interno	31
Tabla 2	Resultados descriptivos de la gestión organizacional y los planes	32
Tabla 3	Resultados descriptivos de la gestión organizacional y las normas	33
Tabla 4	Resultados descriptivos de la gestión organizacional y los métodos	34
Tabla 5	Pruebas de normalidad	35
Tabla 6	Contrastación de la hipótesis general	36
Tabla 7	Contrastación de la hipótesis específica 1	37
Tabla 8	Contrastación de la hipótesis específica 2	38
Tabla 9	Contrastación de la hipótesis específica 3	39

## RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre la gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023. Cuya metodología utilizada fue un estudio tipo básico, no experimental, descriptiva, correlacional, de corte transversal, con una población de 200 colaboradores y una muestra no probabilística por conveniencia de 60 empleados de una institución pública del sector justicia. Realizó la validación del instrumento bajo el juicio de tres expertos en la materia y determinó la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Los resultados inferenciales arrojaron un resultado de P-valor de 0.000, por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, la gestión organizacional tiene una relación significativa con el control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023. Se sugiere a la institución crear lineamientos o procedimientos el cual permita conocer en detalle los procesos y tiempo de desembolso para el uso de los recursos de la caja chica de la institución, así como crear capacitaciones al personal a fin de refrescar las normas y procedimientos establecidos.

**Palabras clave:** control, gestión organizacional, liderazgo, normas, planeación.

## ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between organizational management and internal control of the petty cash fund of a public institution in the justice sector, Lima - 2023. The methodology used was a basic, non-experimental, descriptive, correlational study. cross-sectional, with a population of 200 employees and a non-probabilistic convenience sample of 60 employees of a public institution in the justice sector. The instrument was validated under the judgment of three experts in the field and reliability was determined through Cronbach's Alpha. The inferential results yielded a P-value result of 0.000, therefore, the research hypothesis is accepted, that is, organizational management has a significant relationship with the internal control of the petty cash fund of a public institution in the justice sector, Lima - 2023. It is suggested to the institution to create guidelines or procedures which allow to know in detail the processes and disbursement time for the use of the resources of the petty cash of the institution, as well as create training for staff in order to refresh established rules and procedures.

**Keywords:** control, organizational management, leadership, standards, planning.

## I. INTRODUCCIÓN

Las administraciones públicas de todo el mundo han venido experimentando profundos cambios, desde la década de los 80. Es un entorno dinámico, que presenta grandes diferencias entre países por sus características políticas, económicas y sociales, así como diversas dinámicas entre ciudadanos y gobiernos. El punto sería la intención de lograr una administración pública más eficiente, eficaz, más centrada en el ciudadano y con mayor cumplimiento en la atención prestada, a fin de lograr una reforma para modernizar el aparato público (de Oliveira et al., 2021).

Muchos sistemas organizacionales en las esferas social y económica, educación, sector bancario, industria del turismo, comercio, y otros son una estructura de red que une objetos homogéneos en sus actividades principales para cumplir con los objetivos determinados, que están determinados por el centro de gestión. El cual no solo establece objetivos, sino que monitorea su implementación en función de los resultados de los períodos calendario y, debido a un cierto mecanismo para asignar la provisión de recursos, logra la efectividad del funcionamiento. A su vez, distribuye dos tipos de recursos que son la ejecución de la actividad principal, en función de sus volúmenes y motivar el liderazgo de objetos en términos de la efectividad de lograr los objetivos establecidos (Zelenina et al., 2022).

Dentro de este ámbito, el control interno desde hace mucho en varias partes se aprecia como un recurso de contabilidad que se utiliza para inspeccionar, lo cual con el transcurso del tiempo ha cambiado, convirtiéndose en una pieza clave en las organizaciones para que desarrollen autodisciplina y mejoren el desempeño de la gestión (Koo & Ki, 2020). Es por ello, que el control interno últimamente ha tomado importancia con la intención de que las instituciones estatales se fortalezcan mediante procedimientos modernos e innovaciones en las actividades para ser más transparentes y cumplir con las metas planteadas, de ese modo administrar más segura y eficientemente (Tapia et al., 2022).

A nivel global, la gestión organizacional en países europeos como España, la transformación digital y los aspectos del entorno en más de un 90% han incidido en la productividad, desempeño laboral y rentabilidad de las

empresas (Caisaguano et al., 2022). En cuanto al control interno, un estudio efectuado a 54 bancos rurales en Indonesia encontró que las competencias de los gerentes afectan la calidad del sistema de información contable gerencial en las cajas rurales, mientras que la efectividad de los controles internos no tiene efecto. Este estudio también encontró que la competencia del gerente y la efectividad de los controles internos tenían un efecto al implementarse como un mejor fundamento administrativo organizacional en los bancos rurales si estaban mediados por la calidad del sistema de información contable gerencial (Napitupulu, 2023).

A nivel de Latinoamérica, la gestión organizacional ha sido implementada mediante varias estrategias en 70% de las microempresas, con el uso del trabajo colaborativo en un 31%, 92% en tecnología y 77% de manejo de recursos para alcanzar una administración eficiente en estas. Sin embargo, ha habido deficiencias en muchos ámbitos más que todo en la tecnología y la correcta gestión de los recursos (Santamaría, 2018). Respecto al control interno, en México lo ven más como un gasto que como una inversión ya que una investigación demostró que 50% de las empresas exploradas sin control interno quiebran en el primer año de operaciones, mientras que el 80% fracasan en el transcurso de los primeros 5 años de actividad (Arrasco, 2013, como se citó en Arellana et al., 2020).

Por su parte, un estudio realizado en unas MiPymes colombianas pudo constatar que solo 37% de estas organizaciones estaría dispuesta a invertir en control interno de 10 a 20% de su capital, evidenciándose que muchas personas poco desean invertir en este tipo de acciones por el costo que representa para la empresa, la falta de recursos y por las pérdidas que implicaría. Asimismo, 97% de estas MiPymes poseen conocimientos en cuanto a los beneficios y resultados que puede ofrecer el control interno, pero 56% de ellos mencionaron que los dueños no ven importante la implementación de este (Arellana et al., 2020).

En Perú, la gestión organizacional se rige bajo dos leyes; sobre actualización administrativa del Estado y Poder Ejecutivo con el fin de ofrecer un buen servicio al público, lograr eficacia en las entidades nacionales y un mejor manejo de los recursos (Bernaes et al., 2022). Asimismo, en un estudio sobre la gestión de una institución policial en el país determinó que se encuentra con niveles entre bueno y regular, 53% y 36% respectivamente. No obstante, la

planificación, organización, dirección y control se encuentran deficientes con relación a sus actividades internas (Zavaleta, 2021). En referencia al control interno, también presenta debilidades en su sistema tal como lo corrobora una investigación acerca de las Pymes en la nación, en el que su evaluación y seguimiento presupuestario posee un 12,4% y las normas de control interno 27% representando factores de riesgo y deficiencias en los procedimientos de este (Sanabria, 2021).

Localmente, en una institución pública del sector justicia de Lima presenta una serie de inconvenientes con el fondo de caja chica en cuanto a la planificación, puesto que sus procesos, recursos y tiempo no están bajo normas ni son informados. En la organización, no existe orden, control ni dirección de la caja chica. Respecto al liderazgo, existen reiteradas quejas por parte del personal en razón a la falta de asertividad, empatía, escucha y respeto. Además, el control presenta deficiencias en la verificación, medición y el proceso.

Con respecto al control interno, no se cumplen con los planes establecidos; es decir, la misión, el objetivo, las políticas, el proceso y presupuesto no son considerados a la hora de resolver las necesidades de la institución. Tampoco se llevan a cabo las normas, en cuanto a la regla y el ordenamiento los cuales deben conocer el personal para hacer un uso eficiente de la caja chica. Finalmente, la organización no realiza evaluación de riesgos, actividades de control, tampoco informa ni monitorea el uso de la caja chica.

En razón a lo descrito anteriormente, se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023? Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y todas las dimensiones de la variable control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?

El punto teórico de este estudio encuentra su razón de ser mediante revisión bibliográfica para conocer las variables del estudio en cuanto a definiciones y teorías que permitirán contrastar dicha información con los antecedentes y resultados que se obtengan. Por su lado, se justifica en la práctica dado que se explorará la gestión organizacional y el control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia en Lima, donde se determinará su relación, así como se brindarán recomendaciones y pautas

que permita una mejor gestión y un proceso eficiente en las operaciones con la caja chica de la organización en cuestión. Este estudio también servirá de soporte académico para otras investigaciones vinculadas a la temática.

Respecto a lo metodológico, será un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal en el cual se aplicará la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. La estadística respectiva será empleada para medir las variables: gestión organizacional y control interno, de esa forma lograr resultados confiables y válidos que concluyan la investigación en forma apropiada.

El objetivo general de este estudio es: Determinar la relación entre la gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre la gestión organizacional y todas las dimensiones de la variable control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023.

En este orden, como hipótesis general se tiene: La gestión organizacional tiene una relación significativa con el control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023. Las hipótesis específicas son: La gestión organizacional tiene una relación significativa con todas las dimensiones de la variable control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023..

## II. MARCO TEÓRICO

En lo sucesivo, se menciona las investigaciones internacionales relacionadas a las variables de estudio. Relacionado a los antecedentes internacionales, se menciona el estudio realizado en Ecuador por Arce (2020) con el propósito de establecer la incidencia del control interno de los procesos de recaudación en la gestión operativa del GAD, empleándose una metodología con un nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva. La población fue de 10 personas y la muestra censal, se empleó la encuesta y el cuestionario, que fueron aprobados por peritos en la materia. En relación con el análisis de la estadística se utilizó el Software de SPSS y, la prueba estadística por el coeficiente de Pearson ( $p=0.05$ ), obteniendo como resultado que el valor  $p$  es igual a 0.000 siendo menor al rango de significancia de 0.05, concluyendo que hay correlación positiva entre ambas variables.

También, en Venezuela Cabrera et al. (2021) realizaron un estudio con el propósito comprobar el mejoramiento al sistema de control interno actual mediante la gestión administrativa estatal. Para el estudio se empleó una metodología con un nivel correlacional, un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental. La población fue de 40 personas y la muestra censal, como instrumento se empleó el cuestionario y la encuesta, verificados por expertos, en el análisis de Kuder-Richardson se obtuvo una confiabilidad de 0,78 y 0,81. La prueba estadística por el coeficiente de Spearman de  $r= 0.05$ , por lo que se tuvo como resultado que el 97,50% está en acuerdo que se protege los activos, mientras que el 80% indica que no está de acuerdo, por lo que se concluyó que se propone que se mejore el manejo del control interno de las unidades.

Asimismo, en Ecuador Romero et al. (2021) realizaron un estudio con el propósito de examinar la influencia de la gestión empresarial en los planes estratégicos de las medianas empresas; empleándose una metodología con un nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada. Se empleó el cuestionario y la encuesta, que fueron aprobadas por peritos en la materia y bajo el análisis de la estadística se utilizó el Alfa de Cronbach con una fiabilidad de 0.827; la población fue de 11.174 empresas y el muestreo de 20, la prueba estadística por la correlación de Spearman, obteniéndose como resultado que la

correlación es de 0.587 y, con un alto rango de significancia menor a 0.01, por lo que se concluyó que la correlación es positiva entre las variables.

Por su parte, en Ecuador Mendoza et al. (2022) efectuaron una investigación con el propósito de comprobar la influencia de la gestión administrativa sobre el desarrollo organizacional de las instituciones educativas. Por lo que se utilizó una metodología con un nivel correlacional, un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, se empleándose el cuestionario y la entrevista, que fueron aprobadas por peritos en la materia; la población fue de 685 docentes y la muestra fue de 247, la prueba estadística por la correlación de Rho de Spearman, con un nivel de significancia  $\alpha$  del 0.05. Teniéndose como resultado que el 49% de los colaboradores develaron que la gestión administrativa está relacionada con el progreso inmejorable y razonable de las instituciones, un 48% declaró la necesidad de impartir talleres de gestión administrativa, el 32%, dice que no es necesario implementar planes para aumentar la mejoría en la gestión administrativa y llegando a la conclusión que el proceder de las variables estudiadas es lineal; por tanto, efectivamente hay relación directa entre ellas y por ende positiva.

Además, en Panamá Berbey y Valencia (2021) realizaron un estudio con el propósito de comprobar si el control previo tiene mayor incidencia en el control interno de las empresas públicas que se rigen por las disposiciones estatales o por la normativa privada. Se empleó una metodología con un nivel correlacional, un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva. La población y muestra fue de 12 empresas. Como instrumento se empleó la encuesta y como técnica la entrevista, que fueron aprobados por peritos en la materia y analizados por el coeficiente  $\alpha$  alfa de Cronbach donde se tuvo una confiabilidad de  $\alpha > 0.9$ , y la prueba Shapiro-Wilk para evaluar los datos de prueba. Por lo que, se tuvo como resultado que para todas las variables se obtuvo una significancia mayor de 5%, concluyendo que, tal resultado impugna la conjetura planeada en el estudio.

En cuanto a los antecedentes nacionales, se encuentra el estudio realizado por Peralta (2021) con el propósito de comprobar la relación que existe entre el control interno y la gestión correcta de la caja chica de una institución, empleándose una metodología con un nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva. La población y muestra fue de 23 colaboradores. Como instrumento se empleó el cuestionario y como técnica la encuesta, que

fueron aprobados por peritos en la materia y analizados por el programa SPSS v. 25, con un valor de  $p=0,000$  y el coeficiente de Spearman de  $r = 0,867$ , teniendo como resultado un valor de significación de 0.000, ya que; que es menor a un valor alfa de 0.05 permite rechazar  $H_0$ ; por lo que se concluye realmente existe una correlación positiva entre las variables.

Por su parte, Iglesias (2019) realizó un estudio con el propósito de examinar en qué medida la gestión administrativa influye en el control del gasto del fondo de tesorería de la Corte Superior de Justicia. Se empleó una metodología de nivel correlacional, cuantitativo y no experimental; asimismo, se usó el cuestionario y la encuesta; el cual fue aprobado por especialistas y tiene la fiabilidad bajo el coeficiente Alfa de Cronbach = 0.951, en un muestreo de 198 colaboradores de una población de 423, para la medición de los datos se empleó el software estadístico SPSS ver. 25 y, la prueba estadística por el coeficiente de Spearman de  $r= 0.05$ . entonces, se obtuvo como resultado que el valor  $- p$  (0.000) es más pequeño que el nivel de significancia (0.05), por lo que se declina  $H_0$ , concluyendo con un rango de confianza del 95% teniendo una correlación directa entre ambas variables.

Asimismo, Jamanca (2021) el cual tuvo como propósito de puntualizar la magnitud que la Gestión Administrativa se corresponde con el manejo del Fondo de Caja Chica en una Institución del Sector de Justicia. Por lo que, se empleó una metodología de nivel correlacional, cuantitativo no experimental; asimismo, se usó como instrumento el cuestionario en un muestreo de 36 colaboradores, donde las estadísticas fueron determinadas por el software estadístico SPSS v. 23 y la fiabilidad se midió a través del alfa de Cronbach y la prueba de la probabilidad se obtuvo utilizando la correlación de Shapiro Wilk (Sig, es 0.001, menor de 0.05), obteniendo como resultado que mas del 48% de los colaboradores consideran que entre las variables existe una relación conveniente, por lo que se concluyó que el nivel de correlación es positiva de 0.512 entre ambas variables.

También, Llaja (2021) realizó una investigación con el propósito de fijar la influencia del sistema de control interno y la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora. El estudio tuvo una metodología de nivel correlacional, cuantitativo, no experimental, en donde la población fue de 54 funcionarios y la muestra fue censal. Para la técnica se usó la encuesta y para el instrumento el cuestionario,

validado a juicio de especialistas, siendo medido por la escala Likert y teniendo una significancia en el coeficiente de correlación de Pearson ( $r=-,52$ ), por lo que resultó que el valor del  $X^2$  con 4° de libertad y con un nivel de significancia 5% es de 9.4877, por lo que se concluyó que el control interno influye en la gestión administrativa.

Asimismo, Puma (2019) realizó una investigación con el propósito de comprobar el control interno y la información financiera de una entidad del Estado, utilizando una metodología de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental; el muestreo fue de 55 trabajadores, como instrumento se empleó el cuestionario y la prueba estadística fue de Rho de Spearman, con un nivel de significancia  $\alpha$  del 0.05. Por lo que, se obtuvo como resultado con el análisis del coeficiente de correlación de 0.458, lo que concluye que existe una correlación positiva entre las variables.

Seguidamente, son presentados los constructos y teorías que respaldan este estudio. La gestión organizacional, definiéndola como un proceso que consiste en organizar, planear y ejecutar los controles indispensables sobre el personal y demás recursos que tiene una organización para alcanzar la meta propuesta (Albert, 2020); esta permite que toda organización utilice de forma óptima sus recursos, por medio de una planificación en la que son fijadas las metas y donde se instaura un sistema de control que permite garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales (AlHamad et al., 2022); ello permite que se realice una adecuada gestión organizacional, donde se detecte de forma temprana cualquier riesgo para tomar las decisiones a tiempo y que conduzca a la resolución de la situación, cuando efectivamente se cumple con la planificación, organización, liderazgo y control (Singh et al., 2021).

Debe indicarse que la *planificación* consiste en una actividad que condice a tomar determinadas decisiones que permiten llegar a un objetivo o meta, considerando el contexto presente tanto en lo interno como externo, que tienen la capacidad de influir en lograr el objetivo planteado (Albert, 2020); además, puede indicarse que consiste en la construcción de un plan donde son establecidas las metas y objetivos organizacionales, lo que implica que para alcanzarlos deban asignarse determinados recursos, como el humano y financiero, la delegación de determinadas responsabilidades con una serie de pautas o normas que permitan lograr el cumplimiento del objetivo dentro de

un tiempo determinado (George et al., 2019); lo que conlleva a que, la gerencia o directiva de la organización estén comprobando continuamente el progreso que el equipo de trabajo realiza, ajustando lo necesario sin que ello implique la renuncia al objetivo principal que tiene la organización, lo que conlleva a generar procesos, utilizar recursos y considerar el factor tiempo (Seferyan et al., 2021).

En ese orden de ideas, debe indicarse que el término el proceso tiene su origen en el latín *processus*, significando avanzar o seguir adelante dentro de una trayectoria (Kabeyi, 2019); conduciendo a indicar que proceso es definido a aquel grupo de actividades que se realizan y que están entrelazadas, que parten de un punto, transformándose y ocasionando un resultado (Albert, 2020); también se conoce como una secuencia de acciones que son realizadas que conducen a alcanzar una finalidad previamente definida, de manera que; proceso esta referido a las distintas operaciones que son realizadas en un orden concreto y que persiguen determinado objetivo para producir el resultado esperado (Kovacova y Lăzăroiu, 2021).

Por su parte, por recurso es comprendido como los distintos elementos que generan un beneficio a la organización; siendo ellos, los que combinados entre si poseen la capacidad de producir valor dentro de todo proceso productivo social (Albert, 2020); el recurso es comúnmente referido a los bienes que posee una organización, pero también comprende a las capacidades que poseen los colaboradores, que permiten alcanzar el fin perseguido (Okonkwo et al., 2022); de manera, que los recursos comprende el aspecto humano, el capital y los distintos bienes que posee una organización (De Clercq y Pereira, 2022).

Otro elemento que debe considerarse en la planificación es el factor tiempo, que es definido como aquella magnitud física utilizada para realizar una medición en cuanto a duración de una actividad o acontecimiento, permitiendo que se organicen las actividades de forma secuencial, y que implícitamente permiten identificar el futuro, pasado y el presente (Albert, 2020); toda gestión empresarial debe considerar el tiempo dentro de su planificación, ya que ello, conduce a determinar el momento exacto en el que debe efectuarse una actividad (Kabeyi, 2019); gestionar el tiempo genera buenos resultados a las empresas (Alosani et al., 2020).

De manera que, conforme con los autores anteriormente citados, la planificación es una de las funciones importantes que deben ser llevadas a cabo en la gestión organizacional, ya que, ella permite que sean fijados los objetivos estratégicos que toda la organización debe perseguir, a fin de unificar los esfuerzos de los trabajadores y que estos laboren de forma cohesionada, dirigiéndose hacia un mismo sentido; lo que conlleva a que se establezcan los diferentes procesos que deben realizarse, pormenorizando el paso a paso que de forma secuencial que deben cumplirse, para llegar al objetivo trazado, es importante destacar, que todo proceso forma parte integral del conjunto de actividades que deben ejecutarse, lo que indica que cada actividad debería contener debidamente definido cada proceso a seguir, a los fines de evitar confusiones.

Del mismo modo, toda planificación conlleva a tener en consideración los distintos recursos que son indispensables para cumplir los distintos procesos que cada área o departamento de la organización debe realizar; para ello, deben proveerse, considerando desde el recurso humano necesario, los bienes tanto muebles como inmuebles, el presupuesto, y demás condiciones indispensables de carácter cualitativo necesaria, puesto que, al no tenerse en consideración los recursos se corre el grave peligro que las actividades, programas, procesos o planes no puedan ser cumplidos, ya que se imposibilitaría realizar la actividad. E igualmente, ha sido ampliamente afirmado que el tiempo, es uno de los elementos característicos de toda planificación, ya que sin ello, no sería un plan, sino una mera idea o deseo, para que, adquiera el verdadero carácter de planificación, todo objetivo que se persigue debe contener un tiempo estipulado para su cumplimiento; generalmente, cada actividad tiene definido un momento de cumplimiento, partiendo desde el corto, seguido del mediano y por último, aquello que se pretende cumplir en el largo plazo.

En otro orden de ideas, se precisa que *organización* es una forma en la que es distribuido los distintos grupos de trabajo de una institución (Albert, 2020); lo que indica que organizar, implica, a utilizar de forma adecuada todos los recursos disponibles para generar mejores resultados, esta ayuda a que se garantice el correcto funcionamiento de la institución, indistintamente sea pública o privada (Ray, 2019). Aunado a ello, debe indicarse que es

fundamental que toda empresa se encuentre debidamente organizada, desde la ubicación del personal idóneo a cada cargo, hasta el orden como deben cumplirse todos los procesos, de hecho, en el ámbito del recurso humano debe conocerse de forma específica cual equipo o persona es idónea para cumplir determinada tarea, en razón a sus capacidades; ello conduce a indicar que debe estar todo situado en un lugar debido a su utilidad y por razones que permiten generar una mayor productividad (Wiewiora et al., 2020).

De lo anterior se desprende que, una organización debe encontrarse en orden, que básicamente es tener cada cosa en su sitio, para lograr la fácil ubicación posterior y reduciendo los tiempos muertos (en cuanto a las cosas); pero cuando empleamos el orden para ubicar a las personas, deben atenderse a sus cualidades productivas (Albert, 2020); una de las maneras, como suelen encontrarse estructuradas las organizaciones es en relación a su jerarquía, que le permite tener una mayor amplitud de influencia y de toma de decisiones (Majhi et al., 2022); y la otra forma, es en cuanto a presuposición de que un objeto debe ir detrás o en un lugar concreto, sin embargo, ello debe contener una razón de ser que explique por qué se encuentra en ese lugar (Classen et al., 2020); lo que permite indicar que ordenar implica colocar cada cosa en su lugar, atendiendo a un conjunto de apreciaciones tanto objetivas y subjetivas que permiten establecer la razón o el motivo por el que se encuentra en ese sitio; entonces, la ubicación de una persona no es producto de un capricho, sino que, debido a sus cualidades y capacidades ocupan determinado cargo dentro de la estructura organizativa, y que en muchos casos es necesario, ordenar la organización de acuerdo a parámetros objetivos que permitan posicionar a cada colaborador dentro de determinada área, o para realizar una o varias tareas en concreto.

También debe expresarse que toda organización debe controlar, ya que esto permite dirigir adecuadamente el cumplimiento de todos los procesos y garantiza que sea alcanzada la meta institucional (Albert, 2020); esta actividad consiste en realizar un conjunto de acciones tendientes a verificar el adecuado cumplimiento de los programas, planes, instrucciones y lineamientos establecidos (Dekker et al., 2019); debe señalarse, que es una función que tiene todo directivo o persona encargada de inspeccionar y vigilar que se cumplan los parámetros, para detectar de forma temprana cualquier

irregularidad y evitar pérdidas (Amis et al., 2020).

Del mismo modo, los directivos de toda organización deben dirigir las acciones que son llevadas a cabo por los distintos participantes de una estructura organizativa, lo que implica que establezcan objetivos claros a cada participante del equipo de trabajo y se indique el periodo de tiempo de permanencia en ese cargo, función o tarea (Albert, 2020); lo que implica que quien dirige deba desarrollar un buen liderazgo y que posean un excelente sentido de dirección, que le permita transmitir la información sobre los distintos cambios que deben ejecutarse y de la política interna (Mahadevan y Yap, 2019); esto conduce a que todos los colaboradores puedan realizar sus esfuerzos dirigidos a un mismo propósito (Osagie et al., 2022).

De acuerdo con el conjunto de autores antes citados, se desprende que es fundamental que toda gestión organizacional deba ser organizada; entendiéndose organizada como esa capacidad gerencial de colocar todo en orden atendiendo a las características propias de cada elemento o recurso a considerar, así las cosas, por ejemplo, cuando se estructura una empresa, se establece una estructura organizativa, que en primer momento atiende a un orden jerárquico para conceder a cada cargo un rango de actuación, que es definido con claridad; sin embargo, además de estructurarla, se debe ubicar a las personas idóneas para que ocupen cada cargo conforme a las cualidades, habilidades y destrezas, a los fines de fortalecer la organización y que éste pueda cumplir cabalmente con el rol que debe desempeñar; lo mismo ocurre en cuanto a los recursos, ya que un departamento o área administrativa, tiende a requerir que se le asignen materiales propios a la actividad a desempeñar.

Aunado a ello, la gestión organizacional debe tener la capacidad y facultad de controlar y dirigir las actividades que son ejecutadas dentro de la organización, ello es indispensable, debido a que de lo contrario, se estaría frente a una anarquía que impediría cumplir los propósitos y objetivos que la organización a definido; esta facultad, permite que los Socios, Gerentes, Directivos y jefes de departamento, puedan intervenir en las actividades realizadas por sus subordinados, para impedir de manera preventiva acciones que puedan traer consecuencias negativas en la organización; así como también los habilita para tomar decisiones oportunas para solucionar las distintas situaciones que se puedan presentar en el desempeño de sus

funciones, así como para direccionar las actividades indicando el camino que se debe seguir.

En ese sentido, debe indicarse que el *liderazgo* es una cualidad humana que permite que una persona persuada a otros para que realicen una actividad en función a un objetivo propuesto y con buen ánimo (Albert, 2020); por lo que, se ha llegado a afirmar que una excelente organización está integrada por un conjunto de líderes que se encargan de dirigir, organizar y influir el comportamiento de los colaboradores, para mantenerlos con buena actitud y siguiendo una meta claramente definida (Atrizka y Pratama, 2022); por lo que todo líder debe contener un conjunto de habilidades que le permitan influir en las demás personas, entre otras habilidades, cabe mencionar ser asertivo, poseer empatía, tener desarrollada la capacidad de escucha, ser respetuoso, saber mantener el control, verificar y medir el proceso que se ejecuta (Griffith et al., 2019); por lo que a los fines de conocer un poco más a detalle cada cualidad, de forma breve serán desarrolladas.

En ese sentido, el líder asertivo es aquel que tiene desarrollada la cualidad de transmitir una información con claridad, sin que pueda ser mal interpretado, y que, esta cualidad es fundamental puesto que de ella dependerá el éxito (Albert, 2020); de manera que consiste en hablar de forma directa y clara, sin olvidar reforzar el ánimo del equipo, expresando el agradecimiento y felicitando en público (Aithal y Aithal, 2019; Makori y Kinyua, 2019).

Prosiguiendo con las cualidades del líder, se encuentra la empatía, comúnmente conocida como aquella capacidad de colocarse en el lugar de otro, lo que conduce a tratar a los demás con humildad, respeto y dignidad (Albert, 2020); también la empatía permite estimular la confianza, ya que, todo buen líder desprenderse de determinadas actividades y confiarla a los miembros de su equipo, asignando tareas y tomándolos en cuenta (Paais y Pattiruhu, 2020); ello conduce a indicar, que el líder es flexible, quien asigna a sus colaboradores actividades para realizar, confiando en su labor pero mantiene la última palabra a la hora de decidir, y que además, no los trata de forma áspera (Rudel et al., 2021).

En ese sentido, el líder escucha, indicando con ello, que presta la debida atención de todas las sugerencias planteada por sus colaboradores,

considerándolos como sus aliados (Albert, 2020); debe destacarse, que para que el líder pueda comprender lo que se le plantea en una determinada situación debe mantener una escucha activa, que permite desarrollar una relación sólida con sus colaboradores, permitiéndole comprenderlos y ampliar su empatía (Shafiu et al., 2029); así las cosas, la escucha permite que el líder mantenga relaciones más profundas con sus colaboradores, debido a que la persona se siente atendida, al no ser interrumpido, ni callado (Sunarsi et al., 2020).

Por su parte, la cualidad del respeto es fundamental que todo líder la desarrolle, debiendo señalarse que el respeto proviene del latín *respectus*, refiriéndose a la estima o valor que se tiene de algo o alguien; de manera, que el líder debe ser respetuoso a todos sus seguidores como parte de sus costumbres (Albert, 2020); también debe mostrar el debido interés y la consideración que tenga otra persona, reconociendo sus cualidades y reafirmando (Bratton, 2020), puesto que con ello, el líder inspira a los demás, modelando el comportamiento con el cual deben comportarse dentro de una organización.

Así las cosas, debe precisarse que resulta indispensable puntualizar que la gestión organizacional será más eficaz cuando incorpore a personas que funjan como líderes en los niveles medios y bajos de la organización, ya que especialmente en ese lugar, es indispensable contar con personas que tengan un elevado nivel de influencia en los trabajadores, dándoles un trato acorde a toda persona, debidamente respetuosos, capaces de escuchar, empáticos y asertivos en su comunicación; además, la apreciación aquí esbozada en ninguna manera debe interpretarse con que los gerentes o alta directiva de la empresa, no deba liderizar la empresa, puesto que; también ellos deben poseer esas cualidades, sino que, en definitiva todo aquel que de una u otra forma tenga la cualidad de tomar decisiones sea un líder. Este enfoque, en cuanto a los niveles medios y bajos, es debido a que precisamente son ellos quienes tienen mayor contacto con los trabajadores, que debido a sus funciones y responsabilidades día a día comparten la faena laboral junto a los colaboradores.

La importancia de ello radica en que, mientras mejor sea el equipo que se encarga de dirigir y coordinar los esfuerzos de los trabajadores, se podría

tener un ambiente laboral armónico, que permita obtener un elevado rendimiento laboral, productivo y genera la satisfacción de los trabajadores, al considerar que como seres humanos tienen necesidades, y que, además, la fuerza laboral esta precisamente en los trabajadores, quienes pueden aportar un sin número de ideas creativas que podrían mejorar significativamente el rendimiento organizacional, y para posibilitar la fluidez comunicacional dentro de la organización, resulta eminentemente necesario que predomine un clima armónico y saludable.

En otro orden de ideas; debe indicarse que toda gestión administrativa implica que se tenga *control*, consistiendo en la capacidad que tiene una institución para desplegar un conjunto de actividades que permiten vigilar el correcto funcionamiento de la estructura organizativa, tareas y funciones que cada colaborador realiza (Napitupulu, 2023); y para ello, las empresas deben estar constantemente monitoreando las actividades y realizando las correcciones necesarias dentro del proceso productivo (Albert, 2020); debe señalarse, que el control comprende la medición no solo del rendimiento laboral del trabajador, sino que implica también verificar la calidad del producto o servicio que se obtiene, lo que conduce a que realice la medición y corrección del desempeño del trabajo tanto individual como colectivo e implicará que contraste los resultados de la medición con los planes y metas que la organización para extraer las deficiencias y procura realizar las correcciones pertinentes que eviten los eventuales daños (Wang et al., 2023).

Aunado a ello, se debe verificar, consistiendo ésta en la actividad que está destinada a realizar la comprobación de que un producto o servicio cumple con los requisitos mínimos exigidos y se adecuan a las normas que han sido previstas (Albert, 2020); por ello es considerado un proceso que es ejecutado por la directiva, líderes o por las personas responsables designadas para tal fin para realizar la revisión de que está cumpliendo con las normas y requisitos que han sido previamente establecidos (Heller, 2023). Del mismo modo, es empleado el termino para realizar la comprobación del estado en que se encuentra una situación o que el pronóstico asumido tuvo acierto o fue acertado (Shamkhi y Saleh, 2023).

Asimismo, toda organización debe medir, cuyo verbo tiene su origen en el latín *metiri*, que se refiere a realizar la comparación de algo confrontándola

con una de medida, estableciéndose la cantidad de veces que la unidad (Mari y Petri, 2023); debe señalarse que, en este aspecto, la organización debe realizar una constante medición de las acciones ejecutadas por sus trabajadores, así como de los productos y servicios ofrecidos para contrastarlo con las normas internacionales a los fines de conocer con amplitud el cumplimiento de los estándares (Joyami et al., 2023); debiendo sostenerse que medir es un acto que permite comparar la realización de una actividad o de un producto con una unidad de medida que permite realizar la medición para conocer las cantidad de veces que esa unidad tiene en la cantidad (Albert, 2020).

Todas las acciones antes señaladas deben estar insertas dentro de un proceso, el proceso es un conjunto de actividades ejecutadas dentro de una organización que tiene una secuencia lógica y coherente, para buscar la obtención de servicios o productos (Lamghari, 2023); toda empresa debe instaurar el proceso que debe seguirse para obtener determinado resultado, este en muchos casos es plasmado en los manuales de procedimientos (Shin et al., 2023), con los que son estandarizadas cada una de las actividades y sirve como la guía para que los colaboradores incursiones en la ejecución de actividades nuevas (Albert, 2020).

En ese sentido, debe precisarse que el control que ejerce la gestión administrativa realizada por los líderes de la organización, debe ir enmarcada destinada a verificar las distintas actividades que se realizan, midiendo el resultado que las actividades desarrolladas por los trabajadores cumplan con los estándares establecidos y conforme a los distintos procesos establecidos; hay que precisar, que el control en si mismo es un proceso que debe cumplir los distintos responsables de la gestión administrativa, ya que a través de el, se verifiquen las actividades realizadas y medido el rendimiento su rendimiento, este es un proceso que debe ejecutarse de forma constante.

En resumen, debe indicarse que la gestión organizacional, comprende la realización de un conjunto de actividades de responsabilidad dentro de una empresa, que implica planificar, organizar, el ejercicio del liderazgo y del control de las distintas actividades realizadas dentro de la organización.

. Ahora bien, en otro orden de ideas y continuando con el desarrollo teórico, se abordará con el **control interno**, definiéndose como un

departamento, división o sección de una organización u empresa, integrada por personas, que tienen la responsabilidad de controlar las acciones que se realizan dentro de la institución, por lo que estas personas deben encontrarse capacitados para desempeñar sus labores en escenarios exigentes, puesto que deben atender simultáneos elementos a la vez, como es el aspecto financiero, lo funcional, el adecuado uso de los bienes, así como la entrada y salida de las personas, entre otros (Contraloría General de la República [CGR], 2019); cabe destacar que, el control interno en un proceso que comúnmente es efectuado por el titular de la administración organización o por quien este delegue tal responsabilidad (Almashhadani, 2021); tiene por finalidad adecuar la organización a lo establecido al marco normativo, generando una seguridad en relación al fiel seguimiento de los objetivos organizacionales y que conduzcan a la reducción o erradicación de cualquier forma de corrupción; por lo que es un procedimiento destinado de forma exclusiva a mantener el control constante y permanente de los recursos y activos de una organización, llevándose un riguroso registro de las actividades realizadas (Odunko, 2022).

De acuerdo con los autores citados, debe sostenerse que el control interno es una función de vital importancia dentro de cualquier organización, ya que esta actividad permite controlar debidamente toda la organización; actividad esta que es ejercida por un conjunto de profesionales con experiencia y amplio conocimiento de la normativa institucional, que les permite desarrollar las acciones tanto preventivas como disuasivas de las actividades que sean detectadas como irregulares, además, mantienen la disciplina organización y el apego a la normatividad; funciones que son realizadas de acuerdo a unos planes, apegado a las normas, y utilizando métodos que permiten mantener un adecuado control.

Con respecto a los *planes*, se definen como un proceso orientado a la toma de decisiones que permiten llegar a un destino específico u obtener un resultado, atendiendo a las situaciones presentes, pero que dentro del contexto del control interno estarán orientadas a detectar las irregularidades para corregirlas (CGR, 2019); comúnmente, la planificación del control interno se efectúa atendiendo a los propósitos organizacionales, atendiendo las distintas normas internas, así como a las políticas y planes organizacionales,

adhiriéndose a ellos para abarcar los distintos niveles, ámbitos y actitudes de los que se encuentran dentro de una organización (Nasir et al., 2021); es el momento donde se diseña el conjunto de acciones a seguir para cumplir la misión específica de prevenir los ilícitos, detectarlos y erradicarlos, para ello, generalmente se recurre a identificar el problema, diseñar las distintas alternativas, seleccionando la más idónea, estableciendo el momento en el que se implementará y el ámbito de aplicación, así como el establecimiento de las decisiones pertinentes (Huang, et al., 2022). En este aspecto debe indicarse, que el plan como cualquier otro tiene que establecer en sí mismo, la misión, objetivos, la política a implementar, el proceso que debe ejecutarse y el presupuesto destinado para su cumplimiento.

En ese sentido se comprende como misión aquel encargo que se le encomienda cumplir a determinada persona o personas, para que las ejecute (CGR, 2019); toda misión debe precisar con claridad lo que se quiere en la acción a realizar dentro de la planificación estratégica, lo que condice a tener delimitado con claridad el rol que debe desempeñar quien ejecuta la tarea (Herawaty y Hernando, 2021).

Por su parte el objetivo, en todo momento contendrá el fin a donde se procura llegar, o la meta esperada en concreto, posibilitando que la persona pueda tomar decisiones que conduzcan adecuadamente el rol que debe desempeñar (CGR, 2019); el objetivo siempre va a contener el campo de acción en el que se desarrolla la actividad, y sirve para orientar los esfuerzos que deben emplearse para atender adecuadamente a determinado plan (Abdusalomova, 2020). Debe precisarse, que en la generalidad los objetivos que persiguen las instancias de control interno están destinadas a desplegar acciones conducentes a prevenir la fuga de activos, el adecuado cumplimiento de los roles, garantizando la corrección de los ilícitos, entre otros (Zarebidoki, Dhupia y Xu, 2022).

Otro aspecto a considerar es la política, que debe ser comprendida como la ideología organizacional, actividad esta que se transmite a los miembros de una organización y pasan a formar parte de su cultura con el paso del tiempo (CGR, 2019); está compuesta por un conjunto de principios que orientan la toma de decisiones que permitan conseguir resultados razonables (CGR, 2019); por ello, la política contiene la directriz que debe ser expandida a toda

la organización y acatada, donde pueden ser incorporadas determinadas normas, responsabilidades y delegar funciones (Schwartz, 2022).

Otro de los tópicos es el proceso de control interno, definiéndose como aquellas actividades realizadas por los encargados de velar por el correcto funcionamiento de la organización para evitar la realización de actividades irregulares que puedan producir un daño a la organización, a los bienes o al activo (De Santola et al, 2023); es una sucesión de pasos llevados a cabo en el cumplimiento de la función preventiva que permite detectar irregularidades, que se realiza de forma secuencial y tiene determinado un propósito a cumplir (CGR, 2019).

Debe señalarse que, la realización de cualquier proceso, plan o implementación de una política organizacional debe considerar el presupuesto; entendido como aquel cálculo realizado de forma anticipada para la realización de una actividad (Vijayan et al., 2022); también suele indicarse que forma parte de la planificación que está destinada a proveer los recursos financieros para realizar una actividad y que debe ser cumplido en determinado momento (Izza y Aslami, 2022). Lo anterior permite indicar que, para la correcta realización de cualquier actividad, siempre va a implicar destinar determinados recursos, para que pueda ser ejecutada una actividad, puesto que, sin ello, se corre el riesgo que no sea posible cumplir.

De acuerdo a cumulo de autores citados, puede observarse que el control interno es un mecanismo organizacional especializado que permite tener un adecuado control de todas las funciones y actividades que son realizadas dentro de una organización, lo que implica que, esta instancia efectúe un plan operacional que contiene los objetivos que atiendan a la misión que se les encomienda, definiendo su objetivos dentro de ese marco que les permita y establecer las políticas indispensables para su funcionamiento, y que oriente las distintas actividades que ejecutan dentro de los valores y principios organizacionales; instaurando procesos propios que permitan auditar, hacer seguimiento de las actividades realizadas dentro de la organización y que cuente con el respectivo presupuesto que permita su adecuado funcionamiento.

En otro orden de ideas, las *normas* son un conjunto de parámetros que es impuesto para obtener determinado comportamiento dentro de una

organización (CGR, 2019); éstas siempre tienden a establecer prohibiciones, así como indicar la manera que permitan regular las actividades que deben realizarse (Rosa et al., 2022); son un conjunto de pautas establecidas para mantener un orden organizacional, que articuladas entre sí, contienen las bases que indican las conductas aceptadas por la sociedad así como las prohibidas (Huang et al., 2022). Conforme con los autores citados, debe indicarse que las normas siempre contienen reglas, y establecen un ordenamiento de la organización social.

Por regla debe comprenderse a los distintos preceptos que están destinados a prohibir o establecer determinada conducta (CGR, 2019); la regla siempre contiene un lineamiento formal de índole jurídica y que trae aparejada una sanción (Veleceta et al., 2023); es en definitiva todo precepto conductual imperativo que está vinculado con un rol, en donde se establece el deber ser y es exigible a los colaboradores (Pilacuán et al., 2023).

Por su parte, el ordenamiento son todo el conjunto de normas que se encargan de establecer la regulación del comportamiento de la persona en la organización (CGR, 2019); debe señalarse que, las normas se encuentran dentro del ordenamiento, y que están vinculadas entre sí, por la su misma razón de validez (Peñaherrera y Blandín, 2023); en concreto, el ordenamiento es esta integrado por todas las normas de la organización que se encuentran vigentes y que rigen las actividades realizadas en un espacio y momento (Castillo, 2023).

Así las cosas, debe señalarse que el control interno debe atender a las distintas normas y reglas, cumpliendo el ordenamiento organizacional existente, es una función que debe realizarse con la debida ética y profesionalismo que permita ser la unidad modelo a seguir en cuanto al cumplimiento de las normas, puesto que, es garante de la disciplina y el correcto funcionamiento de la organización. Además, es importante indicar que, órgano de la organización debe instrumentar las distintas actividades que llevan a cabo las distintas dependencias, por lo que tiene facultades para emitir circulares y establecer políticas que contribuyan al correcto funcionamiento de la organización.

En otro orden de ideas, el *método* contiene el conglomerado de procedimientos, pautas y técnicas que deben realizarse de manera

organizada para obtener un resultado y que permite lograr un objetivo (Siahaan et al., 2019); los métodos se suelen aplicar a diferentes áreas, suele ser la forma como habitualmente se realiza una actividad cumpliendo con determinados parámetros en el que se utilizas diversas técnicas (Zarebidoki et al., 2022); Debe señalarse, que el sistema de control interno organizacional debe cumplir con un método sistemático que conduzca a la obtención del resultado esperado, que generalmente se enfoca en conocer la realidad de la empresa, identificar las deficiencias y prevenir los ilícitos (CGR, 2019). En la actualidad, los métodos mas utilizados son la evaluación de riesgo, el despliegue de control, el manejo de la información y el monitoreo, que en lo sucesivo se pasa a desarrollar.

La evaluación de riesgo es un proceso llevado a cabo por la unidad de control interno de toda organización que permite estimar las posibles consecuencias de la realización de actividades consideradas como dañinas o que son capaces de producir una perdida (CGR, 2019); en ella, se detecta, mida y tiende a realizarse las acciones tendientes a controlar los distintos riesgos (Chan et al., 2021); esta evaluación resulta fundamental, ya que al ser realizada se pueden tomar un conjunto de acciones tendientes a prevenir la ocurrencia de un evento catastrófico (Khalmurzayevn et al., 2023).

Las actividades de control por su parte, son aquellas que permiten aminorar los riesgos y producir que sean cumplidos los objetivos organizacionales (CGR, 2019); dentro de estas actividades se encuentra el establecimiento de múltiples políticas e instrucciones que direccionan el correcto funcionamiento de la conducta, actividades y funciones que de realizan en una organización para dirigirlas adecuadamente (Chan et al., 2021); estas contribuyen al mejoramiento constante de la empresa para ocasionar un funcionamiento efectivo, eficiente, apegado a la legalidad y simultáneamente permite la protección de los activos (Anh et al., 2020); además, con ella se permite intervenir en las operaciones realizadas en todo ámbito, niveles y funciones, como parte de una medida asegurativa del correcto funcionamiento de la empresa, para minimizar los riesgos y que se realice una gestión correcta (Coetzee et al, 2019).

Por su parte, la información que es obtenida por las unidades de control interno generalmente son clasificadas como confidenciales, debiendo ser

procesados todos los datos obtenidos, analizándose y siendo distribuido a las instancias correspondientes; debe entenderse como información a todos los datos, que sean extraídos bien sea del análisis de las actividades de control, o de aquella información suministrada por los distintos colaboradores (Espinel, 2023); en definitiva, la información contine un conjunto de conocimientos que deben ser transmitidos de forma asertiva, compartiéndose a través de cualquier medio que llegue a su destinatario (Espinoza, 2023).

El monitoreo, es un proceso que consiste en realizar el recojo, análisis y uso de toda información (Mora y Humánez, 2023), que posibilita realizar un seguimiento del cumplimiento de las instrucciones, lineamientos, políticas implementadas para visualizar su cumplimiento (Fuentes, 2023), midiendo la consecución o progreso, y que posibilita adoptar múltiples decisiones (Soto et al., 2023). De manera que, el monitoreo permite dirigir los procesos que se llevan a cabo, referido al cumplimiento efectivo de todas las actividades realizadas en una organización, permitiendo conocer quien las ejecuta, como y cuando; este es llevado a cabo desde el momento que se indica el inicio de toda actividad y prosigue a toda su implementación.

De manera que, el control interno debe realizarse de forma organizada, atendiendo a métodos debidamente establecidos, que generalmente se encuentran dentro de las normas institucionales o de aquellos que están debidamente aceptados por la Ley, que permitirán evaluar los riesgos, hacer de forma eficiente la evaluación de los riesgos, ejerciendo debidamente las actividades de control, manejar adecuadamente las actividades de control y monitorear toda actividad.

En definitiva, vale decir que el control interno organizacional es una función indispensable que, dentro de las grandes organizaciones es llevado por un conjunto de personas, atendiendo a los planes, las normas y los métodos previamente establecidos.

A continuación, se describe la teoría general de las variables del estudio. respecto a la gestión organizacional, la **teoría de la administración estratégica** tiene como antecedente el aporte de Drucker, que aborda la corriente estratégica organizacional, debido a que consideró que era necesaria la construcción de una teoría administrativa que permitiera conjugarse la acción empresarial con la estrategia a los fines de lograr adecuadamente los objetivos

que son propuestos en un mediano y largo plazo, atendiendo los aspectos físico, económicos y sociales de una empresa, para alcanzar hacer más provechosa a la empresa y al colaborador, que permita la subsistencia de la organización dentro del tiempo enfrentando adecuadamente las situaciones que le sobrevienen (Palmié et al., 2023). Por lo que, preciso la importancia de conocer con claridad las funciones administrativas que todo gerente posee, quien debe utilizar un proceso que le permita tomar decisiones ampliamente objetivas, teniendo la capacidad de reaccionar ante las situaciones imprevistas que surgen, paleándolas con las acciones concretas que lo conduzcan al mejoramiento de la empresa y atender a los factores tanto internos como externos (Belhadi et al., 2023).

En ese sentido, la visión de quien dirige la organización debe ser sumamente amplia, dotado de múltiples capacidades gerenciales que le permitan sostener las relaciones internas y externas de la organización, y que, además; pueda establecer las alianzas necesarias que conduzcan a eliminar el dominio monopolizado de otra empresa en el ramo que se está desarrollando, creando un crecimiento sostenido y permanente de la economía organizacional.

Debe señalarse, que además en el devenir del tiempo, también existieron otros autores que dan sus aportes a esta teoría, como lo es el caso de Alfred Chandler (1962), quien afirmó que toda estrategia empresarial se encuentra íntimamente ligada a la estructura que posee la organización, ya que todos deben seguir la estrategia que ha sido definida (Susanti et al., 2023); además de centra en el concepto de estrategia, en los planes, objetivos, políticas y metas que tiene toda organización para poder lograr lo propósitos que han definido. Sin embargo, Mintzberg (1978) también realiza un aporte significativo, al hacer distinción de tres estrategias específicas, en primer lugar, se refirió a la planeación, como parte del proceso organizado que permite integrar las estrategias adecuadamente y prosiguiendo el mismo propósito; en segundo lugar, refiere al modo adaptativo, centrándose en el contexto donde deben ser tomada las distintas decisiones que pueden conducir a objetivos contrarios, debiéndose observar las contradicciones a los fines de negociarlas y buscarle una adecuada solución que permita dirigir adecuadamente el destino de la organización (Graebner et al., 2023); y por último, el modo empresarial, donde realiza su descripción en la que un líder bien capacitado asume la

responsabilidad empresarial, tomando adecuadamente las decisiones arriesgadas que proyectan a la organización para la visión esperada (Clement et al., 2023).

Por otra parte, atendiendo a la variable control interno, se precisa que la **teoría del control interno** es la que la sustenta, debiéndose informar que esta es producto de un informe conocido como COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway), que consistió en examinar la manera integrada y objetiva que tenía los Estados Unidos para generar un sistema de control que permitiera desde el interior del estado mantener su orden interno, con lo cual se tiene una aplicación amplia y una mejor cobertura de todo el control interno y su contexto (Dorado, 2023).

El informe COSO fue publicado y tuvo una amplia aceptación en la comunidad mundial, por ello ha sido empleado como fundamento referencial que permite establecer un adecuado sistema de control interno (Castro et al., 2023); debe precisarse que actualmente existen dos versiones de este informe, ya que fue publicado en el año 1992 la primera versión y para el año 2004 fue publicada la segunda; destacándose que se considera más importante la primera versión porque ella contiene toda la base sobre la que se edifica el sistema; y que la segunda simplemente incorpora algunas variantes (Otoo et al., 2023). Debe acotarse, que el informe COSO no solo se encuentra concebido únicamente para establecer el control, sino que además permite abordar las brechas relacionadas al adecuado manejo de los riesgos empresariales y a disuadir cualquier tipo de fraude.

Debe señalarse que para el año 1985 fue fundado COSO como un método que permite la capacitación de las distintas prácticas empresariales durante el periodo de crisis que predominaba; dedicándose a estudiar los distintos fenómenos que, ocurridos, que le permitieran extraer información de cualquier manejo sospechoso de la finanza, con lo que sobre lo que son elaboradas determinadas recomendaciones que permiten a las organizaciones mejorar sus entes reguladores, y construir determinados textos (Napitupulu, 2023).

Debe señalarse, además, de COSO es definido como la agrupación de un conjunto de voluntarios construida por diversos representantes de 5 organizaciones privadas de EEUU, con el propósito de incrementar la

capacidad de liderazgo intelectual ante las distintos contextos y variantes que existen en el mecanismo de control interno, teniendo el propósito principal de construir los mecanismos necesarios que permitan prevenir y erradicar cualquier tipo de fraude interno que se pueda producir en una organización, indistintamente que esta sea privada o pública (Khalmurzayevna et al., 2023).

En ese sentido, tiene un diseño que le permite realizar la identificación de los múltiples eventos que puedan dañar o poner en riesgo a una organización, además, con ella se pueden gestionar los distintos factores de riesgos para generar un ambiente seguro de administración, y que la directiva se centre en el cumplimiento del objetivo organizacional. Resumidamente se puede afirmar que el texto íntegro del informe COSO contiene tres fundamentos indispensables, la eficacia y eficiencia que debe contener cualquier operación comercial, la pulcritud y confiabilidad que debe contener todo dato financiero, y una adecuada observancia de las leyes y normas aplicables. Aunado a ello, debe indicarse que el informe COSO contiene cinco componentes principales, que se desprenden de cualquier proceso administrativo que una empresa realiza, como lo son la generación de un ambiente de control, las actividades que deben controlarse, evaluar los riesgos, realizar una adecuada supervisión y seguimiento; y, por último, la gestión adecuada de la información y la comunicación (Azhdar et al., 2023).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** la investigación es básica, en vista de que se profundiza saberes en base al análisis de una problemática (Hernández-Sapieri y Mendoza, 2018). Tiene como finalidad la formulación de conceptos novedosos o la reestructuración de teorías actuales para contribuir en el avance de los conocimientos científicos.

#### 3.1.2. Diseño de investigación

- De diseño no experimental, ya que este consiste en observar los fenómenos en su medio habitual para luego efectuar un análisis, sin alterar las variables existentes (Ruiz y Valenzuela, 2022).
- La investigación es descriptiva, en vista de que se examina las particularidades dentro de un fenómeno o población sin detallar los vínculos entre estas (Hadi et al., 2023). En suma, la investigación descriptiva clasifica, define, resume o divide.
- La investigación correlacional consta de averiguar la correlación que existe entre dos variables (Ruiz y Valenzuela, 2022). Por ende, esta busca revelar cómo se altera una variable al realizarla la otra.
- Es de corte transversal puesto que esta investigación observacional examina los datos de las variables previamente seleccionadas en un lapso determinado de una población, muestra o subconjunto específico (Hadi et al., 2023). Asimismo, se le llama estudio de prevalencia, estudio transversal y estudio de corte transversal.

#### 3.2. Variables y operacionalización

*Variable 1: gestión organizacional*

- **Definición conceptual**, se trata de la gestión organizacional a la acción continua de estructurar, planear, dirigir y aprovechar al máximo los bienes y los empleados de una organización o empresa con el objetivo de lograr una meta determinada (Albert, 2020).
- **Definición operacional**, el instrumento contiene cuatro dimensiones: planificación, organización, liderazgo, control (Albert, 2020).

Individualmente, las dimensiones constan con indicadores que, mediante la escala de Likert, serán evaluadas. En el instrumento se detallan 16 ítems.

- **Indicadores** son, procesos, recursos, tiempo, ordenar, controlar, dirigir, asertivo, empatía, escucha, respeto, verificar, medir, proceso.
- **Escala de medición** es ordinal de tipo Likert; con alternativas de respuestas: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

*Variable 2: control interno*

- **Definición conceptual**, se evitan peligros, alteraciones y hechos de corrupción en las instituciones estatales gracias al control interno (Ley 28716).
- **Definición operacional**, el instrumento contiene tres dimensiones: planes, normas, métodos (Ley 28716). Cada una de ella cuenta con indicadores y éstas serán medidas por la encuesta de tipo Likert. Es así que, se contesta los objetivos del estudio mediante los 11 ítems del estudio.
- **Indicadores** son, misión, objetivo, políticas, proceso, presupuesto, regla, ordenamiento, evaluación de riesgos, actividades de control, información, monitoreo.
- **Escala de medición** es ordinal de tipo Likert.

### 3.4. Población, muestra, muestreo

**3.3.1. Población:** Se refiere a un grupo perteneciente a una misma especie, ya sea de animales o de personas, que se ubican en una situación y espacio definidos (Arias y Covinos, 2021). Con respecto a lo antes mencionado, para esta investigación la población está constituida por 200 empleados de una institución pública judicial.

- **Criterios de inclusión:**
  - Trabajadores que den su consentimiento informado.
  - Colaboradores que se encuentren dispuestos a participar en el estudio.

- Personal que se encuentre en la oficina Lima.
- Trabajadores que no tengan sanciones administrativas.

- **Criterios de Exclusión:**

- Trabajadores que se nieguen a brindar su consentimiento informado.
- Colaboradores que se nieguen a participar en el estudio.
- Personal que se encuentre en otra sede diferente a la ubicada en Lima.
- Trabajadores que hayan sido sancionados administrativamente.

**3.3.2. Muestra:** es un subconjunto de la población, en otras palabras, corresponde al grupo descrito en base a propiedades específicas (Hernández-Sampieri, 2018). Para esta investigación, la muestra fue no probabilística por lo que está compuesta por 60 colaboradores de una institución pública del sector justicia.

**3.3.3. Muestreo:** El muestreo es de carácter no probabilístico por conveniencia porque el investigador, para efectos del estudio, puede seleccionar a su conveniencia la cantidad de personas que participarán (Ruiz y Valenzuela, 2022). Para ello se consideran los siguientes criterios de inclusión: trabajadores que se nieguen a brindar su consentimiento informado; que se nieguen a participar en el estudio; que se encuentre en otra sede diferente a la ubicada en Lima; que hayan sido sancionados administrativamente.

**3.3.4 Unidad de análisis:** un colaborador de una institución pública del sector justicia.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se implementó la encuesta como técnica de recolección de datos para esta investigación. Esta se le considera un mecanismo de búsqueda con el cual se puede efectuar una minuciosa investigación para robustecer las hipótesis propuestas en el estudio a partir de la reunión de conocimientos

(Ruiz y Valenzuela, 2022). En este sentido, el cuestionario se empleó como instrumento, al ser conveniente para acopiar los datos empleados y así calcularlos (Hadi et al., 2023). El instrumento seleccionará la información pertinente para cuantificar las variables control interno y gestión organizacional. La autenticidad del instrumento es la facultad de un instrumento para contar de forma relevante (Hadi et al., 2023). Por consiguiente, se validó este instrumento con la ayuda de tres jueces expertos en la materia, quienes lo verificaron y se determinó la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. En cuanto a la confiabilidad, se ejecutó el instrumento a una población piloto de 13 trabajadores con semejantes particularidades a la muestra utilizada en la investigación. Para lo cual, mediante un formulario de Google Chrome, se remitió el cuestionario en mención con el propósito de que los encuestados puedan completar y, con esto, procesar los datos para poder delimitar la confiabilidad que posee el instrumento. Tras realizar la evaluación piloto a esta población de 13 empleados de características parecidas al estudio en cuestión, la variable gestión organizacional mostró un alfa de Cronbach de 0.929 y para la variable control interno 0,973, evidenciando un resultado bueno para la confiabilidad (anexo 5).

### **3.5. Procedimientos**

Una vez reconocidas las variables de estudio, se redactan las bases teóricas de la investigación en base a la información documental encontrada. Tras ello, se concibió un instrumento de recolección de la información, siendo llevada a los expertos en el tema con el fin de validar el material. Después, se examinó a 13 colaboradores como población piloto con características semejantes a la del estudio mediante preguntas y fue así como, gracias a la implementación del SPSS, se diagnosticó la fiabilidad del instrumento. Luego de haber sido precisada la confiabilidad y validez, se prosiguió en emplear el instrumento a la población de la investigación, con el objeto de la determinación de las conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El método utilizado para analizar la información se realizó por medio de la estadística descriptiva. En este caso, se pudo emplear un banco de datos Excel y el programa de estadística SPSS. Tras la obtención de las tablas y gráficos, se realizó el análisis descriptivo, luego, se contrastó las hipótesis a través de la estadística inferencial.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se consideraron los lineamientos dispuestos en el Código de Ética en Investigación pertenecientes a la Universidad César Vallejo, mismos que fueron dispuestos de acuerdo al Reglamento del Consejo Universitario N.º 0340-2021/UCV, al igual que del correcto uso de la norma APA en la totalidad de la redacción realizada en este documento, con el propósito de efectuar un adecuado parafraseo y citado de la información extraída de artículos científicos y libros, guardando el mérito a la propiedad intelectual de los autores citados. Es por esto por lo que la información personal de los participantes de la investigación será resguardada y se considerará el derecho a colaborar en el estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados Descriptivos

Es pertinente mencionar que en este apartado se materializa el estudio descriptivo de las variables de gestión organizacional y control interno, en la que se lleva a cabo el respectivo tratamiento estadístico de los datos cuyos resultados se demuestran.

**Tabla 1**

*Resultados descriptivos de la gestión organizacional y Control interno*

		Control interno				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Gestión organizacional	Deficiente	n	13	3	0	16
		%	21,7%	5,0%	0,0%	26,7%
	Regular	n	8	17	5	30
		%	13,3%	28,3%	8,3%	50,0%
	Eficiente	n	0	3	11	14
		%	0,0%	5,0%	18,3%	23,3%
Total	n	21	23	16	60	
	%	35,0%	38,3%	26,7%	100,0%	

De acuerdo con la Tabla 1, el 26,7% de los participantes encuestados mencionaron que existe una deficiente gestión organizacional; el 50% también expresó un nivel regular, mientras que el 23,3% de los empleados afirmaron que existe una gestión eficiente. Asimismo, el 35% de los trabajadores estiman de nivel malo el control interno, Además, el 38,3% señaló un nivel regular. Finalmente, el 26,7% de los colaboradores declararon que hay un control interno de nivel bueno. Al Contrastar los datos en el cruce de las variables, se destaca que el 21,7% de los trabajadores indican que la gestión organizacional es deficiente y por ende, su control interno es malo; del igual manera, el 28,3% de los encuestados sostienen que existe un nivel regular en la gestión organizacional, y en esa cifra el control interno también es regular, para terminar el 18,3% de los participantes destacan de eficiente la gestión organizacional y en este sentido su control interno presenta un nivel bueno.

**Tabla 2***Resultados descriptivos de la gestión organizacional y los planes*

		Planes			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Gestión organizacional	Deficiente	n	8	8	0	16
		%	13,3%	13,3%	0,0%	26,7%
	Regular	n	6	17	7	30
		%	10,0%	28,3%	11,7%	50,0%
	Eficiente	n	0	11	3	14
		%	0,0%	18,3%	5,0%	23,3%
Total	n	14	36	10	60	
	%	23,3%	60,0%	16,7%	100,0%	

En consonancia con la Tabla 2, se puede apreciar que el 23,3% de los trabajadores encuestados califican como malo los planes; asimismo, el 60% lo consideran de categoría regular y el 16,7% perciben como bueno los planes. En lo que respecta a los elementos descriptivos al evaluar la diagonal principal, se tiene que 13,3% de los trabajadores indicaron de nivel deficiente la gestión organizacional y esto hace que sus planes sean de nivel malo. Seguidamente, se observa un 28,3% de los mismos manifiestan de nivel regular la gestión organizacional y esto significa que sus planes también sean de nivel regular. Por último, el 5% de los trabajadores afirman que la gestión organizacional es eficiente y de igual modo esto hace que los planes tengan un nivel bueno.

**Tabla 3***Resultados descriptivos de la gestión organizacional y las normas*

		Normas			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Gestión organizacional	Deficiente	n	9	7	0	16
		%	15,0%	11,7%	0,0%	26,7%
	Regular	n	11	15	4	30
		%	18,3%	25,0%	6,7%	50,0%
	Eficiente	n	3	2	9	14
		%	5,0%	3,3%	15,0%	23,3%
Total		n	23	24	13	60
		%	38,3%	40,0%	21,7%	100,0%

Según los datos de la Tabla 3, se desprende que el 38,3% de los colaboradores encuestados evaluaron de nivel malo las normas; de manera similar, el 40% y el 21,7% de los empleados indicaron los niveles de regular y bueno respectivamente. En esa misma línea, al analizar el cruce de las variables de la diagonal primaria, se puede observar que 15% de los colaboradores califican la gestión organizacional de deficiente y esto implica que sus normas sean de nivel malo. Por otro lado, el 25% percibe como regular la gestión organizacional, lo que demuestra que sus normas son de nivel regular. Para culminar, existe un 15% de participantes opinan que la gestión organizacional es eficiente y por lo tanto presenta un nivel bueno en las normas.

**Tabla 4***Resultados descriptivos de la gestión organizacional y los métodos*

		Métodos			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Gestión organizacional	Deficiente	n	6	9	1	16
		%	10,0%	15,0%	1,7%	26,7%
	Regular	n	2	21	7	30
		%	3,3%	35,0%	11,7%	50,0%
	Eficiente	n	0	6	8	14
		%	0,0%	10,0%	13,3%	23,3%
Total	n	8	36	16	60	
	%	13,3%	60,0%	26,7%	100,0%	

Con base en la Tabla 4, se puede observar que el 13,3% de los empleados encuestados calificaron los métodos de nivel malo; En orden de diferentes opiniones, el 60% y el 26,7% de estos calificaron como regular y bueno correspondientemente. Al examinar los datos obtenidos mediante el cruce de variables, se tiene un 10% de participantes indicó como deficiente la gestión organizacional y como tal los métodos aplicados es de nivel malo. Por otra parte, se verifica que la gestión organizacional tiene un nivel regular de 35% y en esa misma cifra es considerado como regular los métodos usado. En definitiva, hay un 13,3% de trabajadores que estiman de eficiente la gestión organizacional y por lo tanto, sus métodos son bueno.

## 4.2. Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

$H_0$ : Los datos cumplen con distribución normal

$H_a$ : Los datos no cumplen con distribución normal

Reglas de elección:

Sig.< 0.05, elige  $H_a$ , los datos no cumplen con la normalidad, Rho Spearman.

Sig.> 0.05, elige  $H_0$ , los datos cumplen con la normalidad, Correlación Pearson.

**Tabla 5**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión organizacional	,088	60	,200*
Control interno	,087	60	,200*

Se da a conocer en la Tabla 5, la comprobación de normalidad donde se indica la muestra usada, la cual es 60, al ser mayor a 50, se estudia con Kolmogorov-Smirnov. Por otra parte, las significancias son superior a 0,05; por tal razón, se elige la  $H_0$ , esta afirma que los valores analizados cumplen con la normalidad y por eso, se debe emplear la estadística paramétrica correlación de Pearson.

## Prueba de hipótesis general

En este estudio se utilizó estadística inferencial para probar las hipótesis de las variables en estudio y dado que los datos tienen distribución normal se analiza con el estadístico correlación de Pearson.

### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

$H_0$ : La gestión organizacional no tiene una relación significativa con el control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023.

### Hipótesis Alternativa ( $H_a$ )

$H_a$ : La gestión organizacional tiene una relación significativa con el control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023.

### Reglas de aceptación

Si la sig. < 0.05, se acepta la  $H_a$ . y Si la sig. > 0.05, se acepta la  $H_0$

**Tabla 6**

*Contrastación de la hipótesis general*

		Gestión organizacional	Control interno
Gestión organizacional	Correlación de Pearson	1	,778**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Control interno	Correlación de Pearson	,778**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

En correspondencia con la Tabla 6, se muestra un estudio de comparación de la hipótesis general, obteniéndose los resultados (sig.= 0,000; r= 0,778), cuyo grado es una correlación positiva considerable (Anexo 6). Por ende, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

## Prueba de Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

#### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

$H_0$ : La gestión organizacional no tiene una relación significativa con los planes del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023.

#### Hipótesis Alterna ( $H_a$ )

$H_a$ : La gestión organizacional tiene una relación significativa con los planes del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023.

**Tabla 7**

*Contrastación de la hipótesis específica 1*

		Gestión organizacional	Planes
Gestión organizacional	Correlación de Pearson	1	,624**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Planes	Correlación de Pearson	,624**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

La Tabla 7, describe los hallazgos de la contrastación para la Hipótesis específica 1 y proporciona una relación positiva media (sig.= 0.000; r= 0.624), (Anexo 6). por tal razón, se acepta la hipótesis  $H_a$  y se rechaza la hipótesis  $H_0$ .

## Hipótesis específica 2

### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

$H_0$ : La gestión organizacional no tiene una relación significativa con las normas del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023.

### Hipótesis Alterna ( $H_a$ )

$H_a$ : La gestión organizacional tiene una relación significativa con las normas del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023.

**Tabla 8**

*Contrastación de la hipótesis específica 2*

		Gestión organizacional	Normas
Gestión organizacional	Correlación de Pearson	1	,536**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Normas	Correlación de Pearson	,536**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

En referencia a la Tabla 8, evidencia el estudio de la hipótesis específica 2, consiguiendo los valores de (sig.= 0,000; r= 0,536), y la magnitud es una correlación positiva media (Anexo 6). Motivo por el cual, se confirma la hipótesis  $H_a$  y se descarta la hipótesis  $H_0$ .

### Hipótesis específica 3

#### Hipótesis Nula ( $H_0$ )

$H_0$ : La gestión organizacional no tiene una relación significativa con el método del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023.

#### Hipótesis Alternativa ( $H_a$ )

$H_a$ : La gestión organizacional tiene una relación significativa con el método del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023.

**Tabla 9**

*Contrastación de la hipótesis específica 3*

		Gestión organizacional	Métodos
Gestión organizacional	Correlación de Pearson	1	,637**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Métodos	Correlación de Pearson	,637**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

La Tabla 9, exhibe la contrastación de la hipótesis específica 3, resultando una Sig.= 0,000 menor que 0,05, así pues, se acepta  $H_a$ . Además, el coeficiente obtenido es 0,637 y según el (Anexo 6), la correlación es positiva media.

## V. DISCUSIÓN

La limitación encontrada en este estudio es la aplicación del instrumento debido a que los colaboradores no están disponibles para trabajar, la encuesta se aplicó de forma impresa, pues ellos cuentan con poca disponibilidad de tiempo y el investigador se acercó a cada uno de ellos a fin de tomar las respuestas mientras cada uno de ellos cumplían sus funciones laborales.

Para responder el objetivo general del estudio es determinar la relación entre la gestión organizacional y el control interno de un fondo de pequeña escala de una institución pública en el ámbito de la justicia, Lima - 2023, según los resultados descriptivos el 26,7% de los participantes encuestados señalaron que hay una mala gestión organizacional; el 50% también expresó un nivel regular, mientras que el 23,3% de los empleados afirmaron que existe una gestión eficiente.

Por tanto, si bien los resultados de la inferencia arrojaron un P-valor de 0.000, se acepta la hipótesis de investigación de que la gestión organizacional tiene una relación significativa con el control interno de la caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima. 2023. El coeficiente de correlación arrojó un valor de 0,778, que corresponde a una correlación claramente positiva.

Estos resultados son similares al trabajo de Arce (2020), que conduce a un valor de p de 0,000, que se encuentra por debajo del nivel de significancia de 0,05, por lo que se concluye que existe una correlación positiva entre ambas variables. Así como la investigación de Peralta (2021) con valor  $p = 0.000$  y coeficiente de Spearman  $r = 0.867$ , resultando un valor significativo de 0.000 por qué; menos de un valor alfa de 0,05 permite rechazar  $H_0$ ; Por lo tanto, se concluye que existe una correlación positiva entre las variables.

Asimismo, estos hallazgos se basaron en la teoría de la gestión organizacional de Albert (2020), definida como el proceso de organizar, planificar y dirigir el personal y otros recursos necesarios para lograr el propósito previsto de la organización. AlHamad et al. (2022) toda organización hace un uso óptimo de sus recursos a través de una planificación que establece metas y crea un sistema de control que puede garantizar que las metas de la organización se alcancen.

George et al., (2019) Manifiestan que se debe elaborar un plan que defina las metas y objetivos de la organización, lo que significa que se deben destinar ciertos recursos como recursos humanos y financieros para lograrlos, la delegación de ciertas responsabilidades con lineamientos o normas que permitan el logro de las metas. objetivo durante un período de tiempo. Okonkwo et al., (2022); recurso generalmente se refiere a los activos que posee la organización, pero también incluye las habilidades de los colaboradores que permiten el logro de la meta prevista. De Clercq y Pereira, (2022) los recursos incluyen el lado humano, el capital y los diversos activos con los que cuenta la organización.

Para dar respuesta al objetivo específico 1, que plantea identificar la relación entre la gestión organizacional y los planes de caja de una institución pública del sector judicial, Lima – 2023, según los resultados descriptivos, el 23,3% de los trabajadores entrevistados, los planes así malos; asimismo, el 60% la considera una categoría regular y el 16,7% piensa que los planes son buenos.

Por lo tanto, si bien los resultados de la inferencia arrojaron un P-valor de 0,000, se acepta la hipótesis de investigación de que la gestión organizacional tiene una asociación significativa con los planes de caja chica de una entidad pública de la industria. Justicia, Lima – 2023. El coeficiente de correlación arrojó un valor de 0,624, lo que representa una correlación positiva promedio.

Estos resultados son similares al trabajo de Cabrera et al. (2021) quienes al realizar la prueba estadística con coeficiente de Spearman  $r = 0,05$  encontraron que el 97,50% está de acuerdo en que se protege el activo y el 80% dice estar en desacuerdo con las inversiones para controlar las unidades. Por su parte, Iglesias (2019) al realizar la prueba estadística con el coeficiente de Spearman  $r = 0,05$ . Entonces el resultado fue que el p-valor (0.000) es menor al nivel de significación (0.05) en el que se rechaza  $H_0$ , estimando con un intervalo de confianza del 95% que existe una correlación directa entre las dos variables.

Asimismo, estos hallazgos se basaron en la teoría de que el liderazgo es un rasgo humano que capacita a una persona para lograr que otros actúen en función de una meta propuesta y con buen ánimo (Albert, 2020). Los planes se definen como un proceso orientado a la toma de decisiones que, teniendo en cuenta las situaciones prevalecientes, permite alcanzar un objetivo o resultado específico, pero cuyo propósito es detectar anomalías de control interno para

subsananlas (HÜT, 2019). En general, la planificación del control interno se realiza con base en los objetivos de la organización, teniendo en cuenta las distintas normativas internas, así como las políticas y planes de la organización, y se sigue de manera que abarque los diferentes niveles, áreas y actitudes de los mismos. dentro de la organización (Nasir et al., 2021).

Para dar respuesta al objetivo específico 2, identificar la relación entre la gestión organizacional y las reglas de caja chica de una institución pública del sector judicial, Lima – 2023. De acuerdo con los resultados descriptivos, el 38,3% de los empleados entrevistados valoraron de bajo nivel de normas; El 40% y el 21,7% de los empleados también indicaron un nivel adecuado o bueno.

Por tanto, si bien los resultados de la inferencia arrojaron un P-valor de 0,000, se acepta la hipótesis de investigación de que la gestión organizacional tiene una relación significativa con las reglas de caja chica de una entidad pública del sector. Justicia, Lima - 2023. El coeficiente de correlación nuevamente dio un valor de 0.536, por lo que es una correlación positiva media.

Estos resultados son similares al trabajo de Romero et al. (2021) y según la prueba estadística de correlación de Spearman, la cual arrojó una correlación de 0.587 con un alto nivel de significación menor a 0.01, llegando a concluir que existe una correlación positiva entre las variables. Asimismo, Jamanca (2021) utilizó la correlación de Shapiro-Wilk (Sig de 0,001, inferior a 0,05), lo que llevó a más de 48 colaboradores a sugerir que existía una relación razonable entre las variables para las que se llegó a esta conclusión.

Asimismo, estos resultados se basaron en la teoría de que un líder confiable es aquel que ha desarrollado la cualidad de comunicar información de forma clara sin que sea malinterpretada, y esta cualidad es fundamental porque de ella depende el éxito (Albert, 2020). Por ello, hablar de manera directa y clara, sin olvidar fortalecer el espíritu de equipo, y agradecer y felicitar públicamente (Aithal y Aithal, 2019).

Una meta siempre incluye una meta a alcanzar o una meta específica esperada que habilita a una persona para tomar decisiones que conduzcan adecuadamente a su rol (CGR, 2019). Un objetivo siempre incluye el campo de actividad en el que se lleva a cabo la actividad y dirige los esfuerzos que deben realizarse para implementar con éxito un plan específico (Abdusalomova, 2020). Cabe señalar que los objetivos que persiguen los órganos de control interno

generalmente se orientan a la implementación de medidas que conduzcan a la prevención de la salida de fondos, el correcto desempeño de las tareas y los actos ilícitos (Zarebidoki, Dhupia y Xu 2022).

Para dar respuesta al objetivo específico 3, determinar la relación entre la gestión organizacional y los métodos de caja chica de una institución pública del ámbito de la justicia, Lima - 2023, según los resultados descriptivos, el 13,3% de los empleados entrevistados calificaron métodos mal escalonados; En orden de diferencia de opinión, el 60% y el 26,7% de ellos calificaron como regulares y buenos, respectivamente.

Mientras que los resultados de la inferencia arrojaron un resultado P-valor de 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la gestión organizacional tiene una relación significativa con el método de caja chica de la institución pública del sector, Justicia, Lima - 2023 Por su parte, se obtiene un coeficiente de 0.637, por lo tanto, la correlación es moderadamente positiva.

Estos resultados son similares a Mendoza et al. (2022) prueba estadística con correlación Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0.05. Como resultado se demostró a 49 empleados que la gestión administrativa está asociada al éxito irresistible y justificado de las instituciones, 48 personas explicaron la necesidad de organizar seminarios sobre gestión administrativa, el 32% dijo que no hay necesidad de implementar planes de mejora. en la gestión administrativa y sacar una conclusión sobre la linealidad del comportamiento de las variables objeto de estudio; por lo tanto, existe una relación directa y por lo tanto positiva entre ellos. De igual forma, la prueba estadística de Puma (2019) fue Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0.05. Por lo tanto, este coeficiente de correlación de 0,458 se derivó de un análisis que concluye que existe una correlación positiva entre las variables.

Igualmente, estos resultados se basaron en la teoría el líder escucha, lo que demuestra que presta suficiente atención a todas las sugerencias de sus compañeros y los considera aliados (Albert, 2020); Cabe señalar que para que un líder entienda lo que se requiere de él en una situación dada, debe mantener una escucha activa, lo que le permite desarrollar relaciones sólidas con sus compañeros de trabajo, permitiéndole comprenderlos y aumentar su empatía. (Shafiu et al., 2029); Al escuchar, el gerente puede, por lo tanto, mantener

relaciones más profundas con sus colegas, porque la persona se siente cuidada, porque no es interrumpida ni silenciada (Sunarsi et al., 2020).

Toda gestión administrativa requiere de control, que consiste en la capacidad de la institución para realizar un conjunto de actividades, lo que permite controlar el correcto funcionamiento de la estructura organizacional, tareas y funciones realizadas por cada socio (Napitupulu, 2023); y para ello, las empresas deben monitorear constantemente sus actividades y hacer las correcciones necesarias en el proceso productivo (Albert, 2020); Cabe señalar que la capacitación no solo incluye medir el desempeño del empleado, sino también verificar la calidad del producto o servicio adquirido, lo que lleva a medir y corregir el desempeño tanto individual como colectivo. y esto significa que los resultados de la medición se comparan con los planes y objetivos, que la organización elimina las deficiencias y trata de realizar las mejoras necesarias para evitar posibles pérdidas (Wang et al., 2023).

En cuanto a la metodología utilizada para desarrollar la investigación; fue básico, no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal, lo que permitió determinar la relación entre la gestión organizacional y el control interno de un pequeño fondo de caja de una institución pública del ámbito de la justicia, por lo que los resultados presentados en el estudio puede ser utilizado como base para otros estudios, así como base para desarrollar estrategias para mejorar la gestión institucional de caja chica de una institución pública del sector justicia.

En cuanto a la fortaleza encontrada en la metodología, se constató la disponibilidad de la institución que otorgó el permiso para realizar el estudio. Firma del consentimiento informado de los coautores, disposición de los coautores a participar en el estudio.

En cuanto a las debilidades encontradas en el estudio, podemos mencionar la dificultad para encontrar los antecedentes del estudio, ya que las variables no son muy estudiadas a nivel internacional, así como la poca disponibilidad en cuanto al tiempo que tuvo el personal para responder la encuesta.

En cuanto a la relevancia del estudio, los resultados permiten que los resultados se utilicen como punto de partida para el desarrollo de estrategias

para mejorar la gestión organizacional, ya que permite optimizar el uso de los recursos a través de la planificación y el control laboral. Por lo tanto, el liderazgo de la organización debe tomar decisiones y resolver problemas. La gestión eficaz mantiene la rentabilidad de la organización y da a los empleados un sentido de dirección al hacer que las personas sean conscientes de sus funciones y responsabilidades y de lo que deberían estar haciendo en la organización. La gerencia de la organización dirige el trabajo del grupo hacia el logro de metas predeterminadas a través del uso eficiente de los factores de producción y la organización e integración efectiva de los recursos de la organización.

Una buena gestión organizativa aprovecha al máximo los recursos limitados seleccionando los mejores casos de uso alternativos para diversos fines. La gerencia utiliza productivamente todos los recursos físicos y humanos. Esto conduce a la eficiencia administrativa. Además, con una buena gestión organizativa se consigue el menor número posible de cotizaciones con una adecuada planificación. La dirección utiliza los recursos físicos, humanos y financieros de forma que se obtenga la mejor combinación posible. Esto ayuda a mantener los costos bajos.

## **VI. CONCLUSIONES**

Después de realizar este estudio y en base a los datos recopilados, se concluye que:

### **Primero:**

En cuanto al objetivo general, considerando que el resultado del coeficiente de correlación fue de 0,778, cuyo grado es una correlación positiva considerable, se concluye que la gestión organizacional tiene una relación significativa con el control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia.

### **Segundo:**

En cuanto al primer objetivo específico, tomando en cuenta que el resultado del coeficiente de correlación fue de 0,624, con una relación positiva media, se concluye que la gestión organizacional tiene una relación significativa con los planes del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia.

### **Tercero:**

En cuanto al segundo objetivo específico, considerando que el resultado del coeficiente de correlación fue de 0,536, y la magnitud es una correlación positiva media, se concluye que la gestión organizacional tiene una relación significativa con las normas del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia.

### **Cuarto:**

En cuanto al tercer objetivo específico, considerando que el resultado del coeficiente de correlación fue de 0,637, con una correlación es positiva media, se concluye que la gestión organizacional tiene una relación significativa con el método del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primero**

Se sugiere a la institución crear lineamientos o procedimientos el cual permita conocer en detalle los procesos y tiempo de desembolso para el uso de los recursos de la caja chica de la institución, así como crear capacitaciones al personal a fin de refrescar las normas y procedimientos establecidos.

### **Segundo**

Se recomienda a la institución crear programas de formación para fortalecer el liderazgo a fin de lograr una comunicación asertiva entre los colaboradores, con empatía fortaleciendo valores.

### **Tercero**

Se sugiere a los colaboradores estar informado de los lineamientos establecidos por la institución, así como apegarse a las normativas internas a fin de lograr el pago de las solicitudes planteadas.

### **Cuarto**

Se recomienda al administrador de la caja chica llevar control diario de todos los recursos que maneja a fin de solicitar oportunamente la reposición del dinero de caja, así como hacer una adecuada supervisión de los documentos entregados por los colaboradores para evitar que los desembolsos sean rechazados por la institución.

## REFERENCIAS

- Abdusalomova, N. (2020). Principles of ties of internal control and management accounting systems at the enterprises of black metallurgy. *Архив научных исследований*, (2).  
<https://ejournal.tsue.uz/index.php/archive/article/view/3662>
- Aithal, P. S., & Aithal, S. (2019). A new attitude-behaviour (AB) theory for organizational leadership. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences (IJMTS)*, 4(1), 83-97.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3406821](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3406821)
- Albert, M. A. (2020). *Gestión organizacional: guía del estudiante*. Cuba: Editorial Universitaria
- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429-438. <http://m.growingscience.com/beta/ijds/5236-the-effect-of-electronic-human-resources-management-on-organizational-health-of-telecommunications-companies-in-jordan.html>
- Almashhadani, M. (2021). Internal Control Mechanisms, CSR, and Profitability: A. *International Journal of Business and Management Invention*, 10(12), 38-43. [https://www.researchgate.net/profile/Mohammed-Almashhadani-2/publication/357322546\\_Internal\\_Control\\_Mechanisms\\_CSR\\_and\\_Profitability\\_A\\_Discussion/links/61c6885cb8305f7c4bfca0e1/Internal-Control-Mechanisms-CSR-and-Profitability-A-Discussion.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mohammed-Almashhadani-2/publication/357322546_Internal_Control_Mechanisms_CSR_and_Profitability_A_Discussion/links/61c6885cb8305f7c4bfca0e1/Internal-Control-Mechanisms-CSR-and-Profitability-A-Discussion.pdf)
- Al-Mashhadi, A. S. J. (2021). Review on development of the internal control system. *technology*, 31, 35. [https://www.researchgate.net/profile/Atared-Saad-Al-Mashhadi/publication/350530437\\_Review\\_on\\_Development\\_of\\_the\\_Internal\\_Control\\_System/links/6066ff3792851c91b198f60f/Review-on-Development-of-the-Internal-Control-System.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Atared-Saad-Al-Mashhadi/publication/350530437_Review_on_Development_of_the_Internal_Control_System/links/6066ff3792851c91b198f60f/Review-on-Development-of-the-Internal-Control-System.pdf)
- Alosani, M. S., Yusoff, R., & Al-Dhaafri, H. (2020). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police. *Innovation & Management Review*, 17(1), 2-24.

[https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/INMR-06-2018-0039/full/html?utm\\_campaign=Emerald\\_Strategy\\_PPV\\_November22\\_RoN](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/INMR-06-2018-0039/full/html?utm_campaign=Emerald_Strategy_PPV_November22_RoN)

- Amis, J. M., Mair, J., & Munir, K. A. (2020). The organizational reproduction of inequality. *Academy of Management Annals*, 14(1), 195-230. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/annals.2017.0033>
- Anh, T., Thi, L., Quang, H., & Thi, T. (2020). Factors influencing the effectiveness of internal control in cement manufacturing companies. *Management Science Letters*, 10(1), 133-142. <http://growingscience.com/beta/msl/3395-factors-influencing-the-effectiveness-of-internal-control-in-cement-manufacturing-companies.html>
- Arce, L. M (2020). *Control interno de los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión operativa del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón buena fe, periodo 2018 – 2019*. [Tesis de Maestra, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/dfa537b7-f855-4037-a01b-76f8723b33e6/content>
- Arellana, L. C., Chinchilla, M. F., y Escobar Avila, M. E. (2020). Obstáculos en la implementación de control interno en Mipymes en Colombia. *Palermo Business Review*, (22), 185-207. [https://palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr22/PBR\\_22\\_10.pdf](https://palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr22/PBR_22_10.pdf)
- Arias, G. & Covinos, M. (2021) Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arif, S., Zainudin, H. K., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 2(4), 239-254. <https://pdfs.semanticscholar.org/bdfa/9db0ca6f634d11f089a068afec637f2e9ce5.pdf>
- Atrizka, D., & Pratama, I. (2022). The Influence of Organizational Leadership and Coaches on Indonesian Athletes' Adversity Quotient (Intelligence).

- Revista de Psicología del Deporte (Journal of Sport Psychology)*, 31(1), 88-97. <https://mail.rpd-online.com/index.php/rpd/article/view/649>
- Azhdar, M., Dastgir, M., & Aliahmadi, S. (2023). Impact of Internal Control Weaknesses on Financial Reporting Risk. *Advances in Mathematical Finance and Applications*, 8(1). [https://amfa.arak.iau.ir/article\\_689751\\_246a0a4015e84ef669bfdcc640842f36.pdf](https://amfa.arak.iau.ir/article_689751_246a0a4015e84ef669bfdcc640842f36.pdf)
- Belhadi, A., Kamble, S., Benkhati, I., Gupta, S., & Mangla, S. K. (2023). Does strategic management of digital technologies influence electronic word-of-mouth (eWOM) and customer loyalty? Empirical insights from B2B platform economy. *Journal of Business Research*, 156, 113548. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S014829632201013X>
- Berbey, E. A., y Valencia Alderete, M. F. (2021). Incidencia del control previo que ejerce la Contraloría General de la República en el control interno de las empresas públicas de Panamá. *Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios*, 8(2), 53–69. [https://revistas.up.ac.pa/index.php/revista\\_colon\\_ctn/article/view/2239](https://revistas.up.ac.pa/index.php/revista_colon_ctn/article/view/2239)
- Bernales, M. E., Farfán Pimentel, J. F., Concha Bendezú, C. J., Morales Ayarza, J. J., y Farfán Pimentel, D. E. (2022). Gestión organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la corte de justicia de Lima, Perú. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(5), 2555. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3266](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3266)
- Bratton, J. (2020). Organizational leadership. *Organizational Leadership*, 1-544. <https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=5018261&publisher=FZ7200>
- Cabrera, S. M., Erazo Álvarez, J. C., Narváez Zurita, I., y Rodríguez Pillaga, R. T. (2021). El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Unidades Desconcentradas del Ejecutivo. *Cienciamatria*, 7(12), 696-724. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915377>
- Caisaguano-Pujos, D. R., Sandoval-Sánchez, J. M., y Vizquete-Muñoz, J. M. (2022). La gestión organizacional y la competitividad empresarial en microempresas de Tungurahua en post pandemia. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(5-1), 106-118. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-1.1306>

- Castillo, D. E. (2023). Reflexiones sobre la responsabilidad social universitaria. *Centros: Revista Científica Universitaria*, 12(2), 222-242. <https://matriculapre.up.ac.pa/index.php/centros/article/view/4051>
- Castro, J. E. B., Vallejo, V. A., González, R. H. S., Romero, M. P. A., & Rodríguez, B. S. (2023). Risk Management in Audits. *resmilitaris*, 13(2), 3372-3383. <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/2762>
- Chan, K. C., Chen, Y., & Liu, B. (2021). The linear and non-linear effects of internal control and its five components on corporate innovation: Evidence from Chinese firms using the COSO framework. *European Accounting Review*, 30(4), 733-765. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638180.2020.1776626>
- Chan, K. C., Chen, Y., & Liu, B. (2021). The linear and non-linear effects of internal control and its five components on corporate innovation: Evidence from Chinese firms using the COSO framework. *European Accounting Review*, 30(4), 733-765. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638180.2020.1776626>
- Classen, L., Chubukov, A. V., Honerkamp, C., & Scherer, M. M. (2020). Competing orders at higher-order Van Hove points. *Physical Review B*, 102(12), 125141. <https://journals.aps.org/prb/abstract/10.1103/PhysRevB.102.125141>
- Clement, J., Esposito, G., & Crutzen, N. (2023). Municipal pathways in response to COVID-19: a strategic management perspective on local public administration resilience. *Administration & Society*, 55(1), 3-29. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00953997221100382>
- Coetzee, P., Meiring, J., & Bruwer, J. P. (2019). The perceived adequacy and effectiveness of internal control activities in South African small, medium and micro enterprises. *The Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*, 11(1), 1-11. <https://journals.co.za/doi/abs/10.4102/sajesbm.v11i1.148>
- Contraloría General de la República [CGR]. (2019). implementación del sistema de control interno del Estado, Directiva N° 146-2019 CG. <https://www.inia.gob.pe/wp-content/uploads/Comite/SCI/MarcoNormativo/RCG-0146-2019.pdf>

- Dalimunthe, H., & Pane, A. A. (2021). The Effect of Internal Control and Compliance with Accounting Rules on the Quality of Financial Statements at PT. Bank of North Sumatra Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences*, 4(1), 966-975.  
<https://pdfs.semanticscholar.org/b251/210e50d514d955b86fc60657bc1ce45faaca.pdf>
- De Clercq, D., & Pereira, R. (2022). Perceived organizational politics and quitting plans: an examination of the buffering roles of relational and organizational resources. *Management Decision*, 60(1), 4-26.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-07-2020-0900/full/html>
- de Oliveira, I., Alves Ribeiro Correia, P. M., & de Oliveira Ribeiro, P. (2021). A importância do apoio da gestão organizacional para um desempenho eficiente na administração pública – o caso de estudo do Governo do Distrito Federal. *Lex Humana*, 13(2), 55–74.  
<https://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/2058>
- De Santola, A., Gulati, R., & Zhelyazkov, P. I. (2023). External interfaces or internal processes? Market positioning and divergent professionalization paths in young ventures. *Organization Science*, 34(1), 1-23.  
<https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/orsc.2021.1561>
- Dekker, H., Donada, C., Mothe, C., & Nogatchewsky, G. (2019). Boundary spanner relational behavior and inter-organizational control in supply chain relationships. *Industrial Marketing Management*, 77, 143-154.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0019850118301044>
- Dorado, W. F. N. (2023). Importance of internal cash and vault control in a segment five credit union. *Espiraes Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 7(45).
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>

- Espinel, A. (2023). Gestión y Planificación de la Información y Comunicación. *Revista Enfoques de la Comunicación*, (9), 227-255. <https://revista.consejodecomunicacion.gob.ec/index.php/rec/article/view/99>
- Espinoza, X. P. G. (2023). Practicas organizacionales para la optimización en la gestión documental en las empresas. *Bibliotecas. Anales de Investigación*, 19(2), 1-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9001234>
- Fuentes, E. L. F. (2023). Modelo de gestión por resultado para el desempeño organizacional en las empresas distribuidoras de suministros del estado Sucre. *Revista Honoris Causa*, 15(1), 7-26. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/279>
- George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does strategic planning improve organizational performance? A meta-analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/puar.13104>
- Graebner, M. E., Knott, A. M., Lieberman, M. B., & Mitchell, W. (2023). Empirical inquiry without hypotheses: A question-driven, phenomenon-based approach to strategic management research. *Strategic Management Journal*, 44(1), 3-10. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.3393>
- Griffith, J. A., Baur, J. E., & Buckley, M. R. (2019). Creating comprehensive leadership pipelines: Applying the real options approach to organizational leadership development. *Human Resource Management Review*, 29(3), 305-315. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482218304145>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rómulo, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: (Primera)*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
- Heller, M. (2023). Rethinking historical methods in organization studies: Organizational source criticism. *Organization Studies*, 44(6), 987-1002. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/01708406231156978>

- Herawaty, N., & Hernando, R. (2021). Analysis of Internal Control of Good Corporate Governance and Fraud Prevention (Study at the Regional Government of Jambi City). *Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Business*, 4(2), 103-118. <http://sijdeb.unsri.ac.id/index.php/SIJDEB/article/view/284>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Universidad de Celaya. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huang, F., No, W. G., Vasarhelyi, M. A., & Yan, Z. (2022). Audit data analytics, machine learning, and full population testing. *The Journal of Finance and Data Science*, 8, 138-144. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S240591882200006X>
- Huang, P., Jiao, Y., & Li, S. (2022). Impact of internal control quality on the information content of social responsibility reports: A study based on text similarity—Evidence from China. *International Journal of Accounting Information Systems*, 45, 100558. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1467089522000100>
- Iglesias, F. S. (2019). *La gestión administrativa y el control del gasto del fondo de tesorería de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017*. [Tesis de Maestra, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1430/Iglesias-Bernaola-Fabricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Izza, V. N., & Aslami, N. (2022). Implementing an internal control strategy for the performance of public sector organizations. *Journal of Social Research*, 1(2), 81-90. <https://ijsr.internationaljournalallabs.com/index.php/ijsr/article/view/27>
- Jamanca, M. L. (2021). *Gestión administrativa y el manejo del fondo de la caja chica en una institución del sector justicia de Lima, 2021*. [Tesis de Maestra, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68135/Jamanca\\_AML-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68135/Jamanca_AML-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Joyami, E. N., Yaghoubi, N. M., & Rowshan, S. A. (2023). Quality Management and Environmental Management: Role of Knowledge Transfer and Organizational Innovation in Knowledge-Based Firms. *Journal of the*

<https://link.springer.com/article/10.1007/s13132-023-01304-x>

- Kabeyi, M. (2019). Organizational strategic planning, implementation and evaluation with analysis of challenges and benefits. *International Journal of Applied Research and Studies*, 5(6), 27-32. <https://acortar.link/yGzNzo>
- Khalmurzayevna, Y. S., Nuritdinovich, F. S., & Karimovich, S. S. (2023). Risk assessment of the internal control system and the application of auditing procedures in audit of environmental costs. *International Journal Of Management And Economics Fundamental*, 3(05), 15-27. <https://www.theusajournals.com/index.php/ijmef/article/view/1137>
- Khalmurzayevna, Y. S., Nuritdinovich, F. S., & Karimovich, S. S. (2023). Risk assessment of the internal control system and the application of auditing procedures in audit of environmental costs. *International Journal Of Management And Economics Fundamental*, 3(05), 15-27. <https://www.theusajournals.com/index.php/ijmef/article/view/1137>
- Koo, J. E., & Ki, E. S. (2020). Internal Control Personnel's Experience, Internal Control Weaknesses, and ESG Rating. *Sustainability*, 12(20), 8645. <https://doi.org/10.3390/su12208645>
- Kovacova, M., & Lăzăroiu, G. (2021). Sustainable organizational performance, cyber-physical production networks, and deep learning-assisted smart process planning in Industry 4.0-based manufacturing systems. *Economics, Management and Financial Markets*, 16(3), 41-54. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=983513>
- Lamghari, Z. (2023). Towards the process mining applicability in the ChickenHunt blockchain game. *International Journal of Computing and Digital Systems*, 13(1), 1-1. <https://journal.uob.edu.bh/handle/123456789/4837>
- Llaja, Y. del C. (2021). *El Sistema de Control Interno y su influencia en la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora N° 028 – Chiclayo de la II Macro Región Policial Lambayeque – 2018*. [Tesis de Maestra, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10173/Llaja%20Salazar%20Yanira%20del%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mahadevan, A., & Yap, M. H. (2019). Impact of training methods on employee performance in a direct selling organization, Malaysia. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(10), 7-14. [https://www.researchgate.net/profile/Ananthalakshmi-Mahadevan-2/publication/339253176\\_'Impact\\_of\\_Training\\_Methods\\_on\\_Employee\\_Performance\\_in\\_a\\_Direct\\_Selling\\_Organization\\_Malaysia'/links/5e464c07458515072d9a8efa/Impact-of-Training-Methods-on-Employee-Performance-in-a-Direct-Selling-Organization-Malaysia.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ananthalakshmi-Mahadevan-2/publication/339253176_'Impact_of_Training_Methods_on_Employee_Performance_in_a_Direct_Selling_Organization_Malaysia'/links/5e464c07458515072d9a8efa/Impact-of-Training-Methods-on-Employee-Performance-in-a-Direct-Selling-Organization-Malaysia.pdf)
- Majhi, S., Perc, M., & Ghosh, D. (2022). Dynamics on higher-order networks: A review. *Journal of the Royal Society Interface*, 19(188), 20220043. <https://royalsocietypublishing.org/doi/abs/10.1098/rsif.2022.0043>
- Makori, B. N., & Kinyua, G. (2019). Organizational Leadership and performance of Co-operative Bank of Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 3(5), 357-375.
- Mari, L., & Petri, D. (2023). Fundamentals of Measurement: Measurement: The Spread of Social Knowledge. *IEEE Instrumentation & Measurement Magazine*, 26(4), 5-11. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/10146565/>
- Mendoza, V. M., Moreira Choez, J. S., y Mera Plaza, C. L. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40. <https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2301>
- Mora, S. Z. J., & Humánez, J. C. P. (2023). Cultura y Gestión Organizacional: Aspectos cruciales en la prospectiva y planificación de las instituciones de educación superior. *Revista Boletín Redipe*, 12(6), 128-143. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1978>
- Napitupulu, I. H. (2023). Internal control, manager's competency, management accounting information systems and good corporate governance: Evidence from rural banks in Indonesia. *Global Business Review*, 24(3), 563-585. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0972150920919845>
- Napitupulu, I. H. (2023). Internal control, manager's competency, management accounting information systems and good corporate governance: Evidence from rural banks in Indonesia. *Global Business Review*, 24(3),

563-585.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0972150920919845>

- Napitupulu, I. H. (2023). Internal Control, Manager's Competency, Management Accounting Information Systems and Good Corporate Governance: Evidence from Rural Banks in Indonesia. *Global Business Review*, 24(3), 563–585. <https://doi.org/10.1177/0972150920919845>
- Nasir, M., Simsek, S., Cornelsen, E., Ragothaman, S., & Dag, A. (2021). Developing a decision support system to detect material weaknesses in internal control. *Decision Support Systems*, 151, 113631. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S016792362100141X>
- Odunko, S. N. (2022). Internal Control and Firm Performance: Evidence from Selected Firms in Nigeria (2015-2020). *International Journal of Innovative Finance and Economics Research*, 10(1), 68-80. <http://seahipaj.org/journals-ci/mar-2022/IJIFER/full/IJIFER-M-6-2022.pdf>
- Okonkwo, E., Okafor, N., & Essell, O. (2022). The Effect of Human Resource Planning on Organizational Performance: A Study of Selected Breweries in the South-East, Nigeria. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 4(1), 13-25. <http://www.fepbl.com/index.php/ijmer/article/view/280>
- Osagie, E., Wesselink, R., Blok, V., & Mulder, M. (2022). Learning organization for corporate social responsibility implementation: Unravelling the intricate relationship between organizational and operational learning organization characteristics. *Organization & Environment*, 35(1), 130-153. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1086026620933915>
- Otoo, F. N. K., Kaur, M., & Rather, N. A. (2023). Evaluating the impact of internal control systems on organizational effectiveness. *LBS Journal of Management & Research*, (ahead-of-print). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LBSJMR-11-2022-0078>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://www.dbpia.co.kr/Journal/articleDetail?nodeId=NODE10629187>

- Palmié, M., Rügger, S., & Parida, V. (2023). Microfoundations in the strategic management of technology and innovation: Definitions, systematic literature review, integrative framework, and research agenda. *Journal of Business Research*, 154, 113351. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296322008165>
- Peñaherrera, C. C., & Blandín, D. B. (2023). Desarrollo local y diseño organizacional municipal. *Uda akadem*, (11), 74-109. <https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udaakadem/article/view/618>
- Peralta, D. P. (2021). *Control Interno y la Gestión correcta de la caja chica de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, año 2021*. [Tesis de Maestra, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75496/Peralta\\_AD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75496/Peralta_AD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pilacúan, M. P. N., Montalvo, N. J. G., Vílchez, I. A., Graterol, C. C., & Núñez, E. W. M. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5434>
- Puma, M. J. (2019). El control interno y la información financiera de una entidad del Estado: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Quipukamayoc*, 27(55), 63-70. [https://www.researchgate.net/publication/338258078\\_El\\_control\\_interno\\_y\\_la\\_informacion\\_financiera\\_de\\_una\\_entidad\\_del\\_Estado\\_Ministerio\\_de\\_Trabajo\\_y\\_Promocion\\_del\\_Empleo](https://www.researchgate.net/publication/338258078_El_control_interno_y_la_informacion_financiera_de_una_entidad_del_Estado_Ministerio_de_Trabajo_y_Promocion_del_Empleo)
- Ray, V. (2019). A theory of racialized organizations. *American Sociological Review*, 84(1), 26-53. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0003122418822335>
- Romero, O., Hidalgo Sánchez, A., Canales Aybar, E., y Ruíz Carrillo, J. (2021). Gestión empresarial y su influencia en los planes estratégicos de las medianas empresas del Ecuador. *SUMMA. Revista Disciplinaria En Ciencias económicas Y Sociales*, 3(2), 1-23. <https://aunarcali.edu.co/revistas/index.php/RDCES/article/view/208/140>
- Rosa, R., Rahayu, S., Yudi, Y., & Gowon, M. (2022). Internal Auditor Transformation Strategy in the Industrial Revolution 4.0 Era: Literature Review. *In Proceedings of the First Lekantara Annual Conference on*

- Public Administration, Literature, Social Sciences, Humanities, and Education*, 3. <https://eudl.eu/doi/10.4108/eai.3-8-2021.2315085>
- Rudel, E. M., Derr, B., Ralston, M., Williams, T. B., & Young, A. (2021). Emotional intelligence, organizational social architecture, and black male leadership. *Advances in Developing Human Resources*, 23(4), 319-334. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/15234223211037749>
- Ruiz, C. B., & Valenzuela Ramos, M. R. (2022). *Metodología de la investigación* (Primera). Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo. <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/view/4/5/13>
- Ruiz, C. & Valenzuela, M. (2022). Metodología de la investigación. Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo. <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/download/4/5/13?inline=1>
- Sanabria-Boudri, F. M. (2021). Análisis del control interno en PYMES del Perú. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 1(1), 9-13. <https://rperspectivasinvestigativas.org/ojs/index.php/multidisciplinaria/article/view/18>
- Santamaría, R. (2018). Factores críticos de la gestión de la calidad determinantes del éxito sostenido empresarial en las PYMES, *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 5(19), 105-118. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215055006008>
- Schwartz, N. S. (2022). Aiming for success: toward an evidence-based evaluation framework for gun control policies. *World affairs*, 185(3), 442-470. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00438200221107412>
- Seferyan, L. A., Chubarov, V. E., & Chubarova, K. V. (2021). Modern architectural-planning, organizational, technological, constructive solutions at green roofing. In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. *IOP Publishing*, 1083(1), 012049. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/1083/1/012049/meta>
- Shafiu, A. M., Manaf, H. A., & Muslim, S. (2019). The impact of leadership on organizational performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 7573-7576.

[https://www.researchgate.net/profile/Halimah-Abdul-Manaf/publication/338906315\\_Utilization\\_Entrepreneurship\\_for\\_Job\\_Creation\\_Poverty\\_Reduction\\_and\\_National\\_Development/links/5e8d9073299bf1307985edeb/Utilization-Entrepreneurship-for-Job-Creation-Poverty-Reduction-and-National-Development.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Halimah-Abdul-Manaf/publication/338906315_Utilization_Entrepreneurship_for_Job_Creation_Poverty_Reduction_and_National_Development/links/5e8d9073299bf1307985edeb/Utilization-Entrepreneurship-for-Job-Creation-Poverty-Reduction-and-National-Development.pdf)

- Shamkhi, M. Y., & Saleh, K. M. (2023). The Impact of Strategic Thinking on Organizational Excellence an Analytical Model for the National Security Advisory. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 17(7), e03624-e03624. <https://rgsa.emnuvens.com.br/rgsa/article/view/3624>
- Shin, J., Mollah, M. A., & Choi, J. (2023). Sustainability and organizational performance in South Korea: The effect of digital leadership on digital culture and employees' digital capabilities. *Sustainability*, 15(3), 2027. <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/3/2027>
- Siahaan, M., Umar, H., & Purba, R. B. (2019). Fraud star drives to asset misappropriation moderated by internal controls. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 54(4). <http://www.jsju.org/index.php/journal/article/view/336>
- Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*, 128, 788-798. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296319302930>
- Soto-Duran, D. E., Reyes-Gamboa, A. X., Vargas-Agudelo, F. A., Vidal-Alegría, F. A., & Giraldo-Mejía, J. C. (2023). Modelo para el desarrollo de proyectos de inteligencia de negocios, articulando practicas agiles y priorizando indicadores organizacionales. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, (E58), 344-358. <https://search.proquest.com/openview/9a3c8f54d6001355bb1910269658c2b1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>
- Sunarsi, D., Rohaeni, N., Wulansari, R., Andriani, J., Muslimat, A., Rialmi, Z., ... & Fahlevi, M. (2020). Effect of e-leadership style, organizational commitment and service quality towards indonesian school performance. *Syst. Rev. Pharm*, 11, 472-481. <https://www.academia.edu/download/93891362/effect-of-eleadership->

style-organizational-commitment-and-service-quality-towards-indonesian-school-performance.pdf

- Susanti, R., Tariq, K., & Carmelo, D. (2023). Strategic Management of Madrasah Heads in Improving The Quality of Language Learning Arabic in Islamic Educational Institutions. *International Journal of Educational Narratives*, 1(1), 36-45. <https://journal.ypidathu.or.id/index.php/ijen/article/view/231>
- Tapia, L. M., Couto, G., Pimentel, P., & Castanho, R. A. (2022). Internal Control and Its Application in Public Management: a Literature Review. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19(29), 326-337. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.29>
- Velecela, P. A. C., Tunduama, P. E. J., Ayuy, J. A. M., & Kuja, T. L. T. (2023). Emprendimiento D´ Daniel Sport, empoderado en la confección deportiva. *Revista Ñeque*, 6(15), 136-148. <https://www.revistaneque.org/index.php/revistaneque/article/view/136>
- Vijeyan, S. A. N. T. N. I., & Rahmat, M. (2022). Effects of Internal Control towards Money Laundering Prevention: An Interrelation Perspective. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 17, 13-25. Vijeyan, S. A. N. T. N. I., & Rahmat, M. (2022). Effects of Internal Control towards Money Laundering Prevention: An Interrelation Perspective. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 17, 13-25.
- Wang, E. T., Chiou, H. C., & Tai, J. C. (2023). Unintentional Programs: An Interproject Orientation for Aligning IT with Organizational Strategy. *Project Management Journal*, 87569728231172380. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/87569728231172380>
- Wiewiora, A., Chang, A., & Smidt, M. (2020). Individual, project and organizational learning flows within a global project-based organization: exploring what, how and who. *International journal of project management*, 38(4), 201-214. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263786320300284>
- Zarebidoki, M., Dhupia, J. S., & Xu, W. (2022). A review of cable-driven parallel robots: Typical configurations, analysis techniques, and control methods. *IEEE Robotics & Automation Magazine*, 29(3), 89-106. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9745192/>

- Zarebidoki, M., Dhupia, J. S., & Xu, W. (2022). A review of cable-driven parallel robots: Typical configurations, analysis techniques, and control methods. *IEEE Robotics & Automation Magazine*, 29(3), 89-106. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9745192/>
- Zavaleta, E. M. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional – Perú. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(1), 53-64. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489>
- Zelenina, A., Petrosov, D., Pleshakova, E., Osipov, A., Ivanov, M. N., Choporov, O., Preobrazhenskiy, Y., Petrsova, N., Roga, S., Lopatnuk, L., & Morozov, N. V. (2022). Modeling of management processes in distributed organizational systems. *Procedia Computer Science*, 213, 377-384. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.11.081>

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y Rangos
La gestión organizacional es el proceso de organizar, planificar, liderizar y controlar eficientemente los recursos y el personal de una empresa u organización con el fin de alcanzar un objetivo predefinido (Albert, 2020).	La variable gestión organizacional se medirá con las dimensiones propuestas por Albert (2020), estas llevan por nombre Planificación, Organización, Liderazgo, Control. Cada una de ellas cuenta con sus indicadores.	Planificación	Procesos	La organización cuenta con lineamientos que permitan informar sobre los procesos para el uso del fondo de la caja chica Consideras que el administrador del fondo de caja chica explica claramente los procesos para la solicitud de dinero	<b>Ordinal</b>  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	<b>Gestión organizacional</b> Deficiente [34 – 43] Regular [44 – 53] Eficiente [54 – 62]
			Recursos	La organización cuenta normas que permitan establecer de forma clara la información referente a los recursos asignados a la sede donde trabajas. Consideras que el administrador del fondo de caja chica informa oportunamente los recursos disponibles para la realización de las actividades internas		
			Tiempo	La organización cuenta con normas el cual indique el tiempo máximo para realizar los desembolsos del dinero solicitado Crees que el administrador del fondo de la caja chica informa del tiempo que demora el desembolso del dinero solicitado		
		Organización	Ordenar	Crees que el administrador del fondo de la caja chica organiza presupuesto a fin de que la oficina cuente con el recurso necesario para el desarrollo de las actividades		
			Controlar	Consideras que el administrador controla de forma eficiente la caja chica proporcionados por la organización		
			Dirigir	Crees que el administrador de la caja chica dirige eficientemente el fondo de la caja chica		
		Liderazgo	Asertivo	Consideras que el administrador de la caja chica cuenta con un lenguaje asertivo a fin de proporcionar la información necesaria para realizar gastos correspondientes a la organización.		
			Empatía	Consideras que el administrador tiene empatía ante los gastos sin planificación		
			Escucha	Consideras que el administrador escucha las necesidades presentadas en la organización y libera el dinero de la caja chica en beneficio a solventar la necesidad existente		
		Control	Respeto	Consideras que te tratan con el respeto al momento de realizar una solicitud en la caja chica		
			Verificar	El administrador realiza verificación de los documentos entregados para librar dinero de la caja chica		
			Medir	Consideras que la organización mide o evalúa los gastos realizados en las oficinas a fin de asignar los recursos anuales		

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y Rangos	
El Control Interno permite prevenir riesgos, irregularidades y actos de corrupción en las entidades públicas (Ley 28716).	La variable control interno se medirá con las dimensiones propuestas por la Ley 28716 (Ley de Control Interno de las Entidades del Estado), estas llevan por nombre Planes, Normas, Métodos	Panes	Misión	Consideras que la caja chica cuenta con efectivo permanente para gastos menores y atender las necesidades de la organización	<b>Ordinal</b>  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	<b>Control interno</b> Malo [23 – 31] Regular [32 – 39] Bueno [40 – 47]	
			Objetivo	Consideras que la organización cuenta con el fondo necesario a fin de hacer frente a los gastos no previstos dentro del presupuesto anual			
			Políticas	La organización cuenta con políticas internas que permitan establecer los gastos permitidos para el uso de fondo de la caja chica			
			Proceso	Consideras que el encargado de la caja chica realiza diariamente registro de los gastos así como reporta el dinero gastado a su inmediato superior			
			Presupuesto	Consideras que la caja chica cuenta con presupuesto suficiente para atender los gastos menores durante el año			
		Normas	Regla	Consideras que la organización envía instructivos específicos a fin de explicar los requisitos obligatorios para hacer uso del dinero de la caja chica			<b>Planes</b> Malo [7 – 12] Regular [13 – 18] Bueno [19 – 23]
			Ordenamiento	El administrador de la caja chica explica periódicamente el conjunto de normas establecidas por la institución para hacer uso de la caja chica a fin de agilizar los desembolsos por gastos que no se encuentran dentro del presupuesto			
			Evaluación de riesgos	Consideras que la empresa realizar evaluación de riesgos a fin de asignar los recursos necesarios en la caja chica			
			Actividades de control	Consideras que la organización realiza de forma periódica el control de las actividades realizadas a fin verificar las actividades realizadas en la institución			
			Información	La institución realiza actualización en sus normas y las informa a los departamentos que hacen uso de la caja chica			
Métodos	Monitoreo	La institución realiza monitoreo de la documentación presentada por los empleados que hacen uso del fondo de la caja chica	<b>Normas</b> Malo [2 – 5] Regular [6 – 7] Bueno [8 – 10]				
			<b>Métodos</b> Malo [7 – 11] Regular [12 – 16] Bueno [17 – 20]				

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

### Instrumento de Gestión Organizacional

#### Estimado(a) colaborador (a):

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre las “la gestión organizacional para el control interno del fondo de caja chica de una institución pública”. Por lo que se le sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

**Confidencialidad:** El cuestionario es de carácter anónimo y la información que Ud. proporcione es confidencial y será utilizada exclusivamente para lograr el objetivo del presente estudio.

**Instrucciones:** A continuación, se le presenta 16 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis “X” en el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

#### Escala:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>						
1	La organización cuenta con lineamientos que permitan informar sobre los procesos para el uso del fondo de la caja chica					
2	Consideras que el administrador del fondo de caja chica explica claramente los procesos para la solicitud de dinero					
3	La organización cuenta normas que permitan establecer de forma clara la información referente a los recursos asignados a la sede donde trabajas.					
4	Consideras que el administrador del fondo de caja chica informa oportunamente los recursos disponibles para la realización de las actividades internas					
5	La organización cuenta con normas el cual indique el tiempo máximo para realizar los desembolsos del dinero solicitado					

6	Crees que el administrador del fondo de la caja chica informa del tiempo que demora el desembolso del dinero solicitado					
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>						
7	Crees que el administrador del fondo de la caja chica organiza presupuesto a fin de que la oficina cuente con el recurso necesario para el desarrollo de las actividades					
8	Consideras que el administrador controla de forma eficiente la caja chica proporcionados por la organización					
9	Crees que el administrador de la caja chica dirige eficientemente el fondo de la caja chica					
<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>						
10	Consideras que el administrador de la caja chica cuenta con un lenguaje asertivo a fin de proporcionar la información necesaria para realizar gastos correspondientes a la organización.					
11	Consideras que el administrador tiene empatía ante los gastos sin planificación					
12	Consideras que el administrador escucha las necesidades presentadas en la organización y libera el dinero de la caja chica en beneficio a solventar la necesidad existente					
13	Consideras que te tratan con el respeto al momento de realizar una solicitud en la caja chica					
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>						
14	El administrador realiza verificación de los documentos entregados para librar dinero de la caja chica					
15	Consideras que la organización mide o evalúa los gastos realizados en las oficinas a fin de asignar los recursos anuales					
16	Consideras que el proceso de verificación y control de la caja chica de la organización es eficiente					

¡Gracias por su colaboración!

## Instrumento de evaluación de la variable control Interno

**Estimado(a) colaborador (a):**

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la “control interno”. Por lo que se le sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

**Confidencialidad:** El cuestionario es de carácter anónimo y la información que Ud. proporcione es confidencial y será utilizada exclusivamente para lograr el objetivo del presente estudio.

**Instrucciones:** A continuación, se le presenta 11 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis “X” en el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

**Escala:**

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Planes</b>						
1	Consideras que la caja chica cuenta con efectivo permanente para gastos menores y atender las necesidades de la organización					
2	Consideras que la organización cuenta con el fondo necesario a fin de hacer frente a los gastos no previstos dentro del presupuesto anual					
3	La organización cuenta con políticas internas que permitan establecer los gastos permitidos para el uso de fondo de la caja chica					
4	Consideras que el encargado de la caja chica realiza diariamente registro de los gastos así como reporta el dinero gastado a su inmediato superior					
5	Consideras que la caja chica cuenta con presupuesto suficiente para atender los gastos menores durante el año					
<b>DIMENSIÓN 2: Normas</b>						
6	Consideras que la organización envía instructivos específicos a fin de explicar los requisitos obligatorios para hacer uso del dinero de la caja chica					
7	El administrador de la caja chica explica periódicamente el conjunto de normas establecidas por la institución para					

	hacer uso de la caja chica a fin de agilizar los desembolsos por gastos que no se encuentran dentro del presupuesto					
<b>DIMENSIÓN 3: Métodos</b>						
8	Consideras que la empresa realizar evaluación de riesgos a fin de asignar los recursos necesarios en la caja chica					
9	Consideras que la organización realiza de forma periódica el control de las actividades realizadas a fin verificar las actividades realizadas en la institución					
10	La institución realiza actualización en sus normas y las informa a los departamentos que hacen uso de la caja chica					
11	La institución realiza monitoreo de la documentación presentada por los empleados que hacen uso del fondo de la caja chica					

¡Gracias por su colaboración!

## Anexo 3. Modelo de Consentimiento

### Anexo 3 Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023".

Investigador(a) Medina Rosas, Rafael Yonel.

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y los planes del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y las normas del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y los métodos del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente virtual a través de la plataforma Zoom, video

llamada o mail. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Medina Rosas, Rafael Yonel email: rayomero2022@gmail.com y Docente asesor Rodríguez Galán, Darién Barramedo email: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Germana Partillo Silva



Fecha y hora: 08/06/2023

09940130

..... 11:00 AM .....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## Anexo 3

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023".

Investigador(a) Medina Rosas, Rafael Yonel.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y los planes del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y las normas del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y los métodos del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente virtual a través de la plataforma Zoom, video



llamada o mail. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Medina Rosas, Rafael Yonel email: rayomero2022@gmail.com y Docente asesor Rodríguez Galán, Darién Barramedo email: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe.

**Consentimiento**

*Handwritten signature*

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: MANUEL VIVANCO YARINGAÑO



Fecha y hora: 10:30 A.M.

08 DE JUNIO DE 2023 DNI 20652630

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## **Anexo 3**

### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023".

Investigador(a) Medina Rosas, Rafael Yonel.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y los planes del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y las normas del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y los métodos del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente virtual a través de la plataforma Zoom, video

llamada o mail. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Medina Rosas, Rafael Yonel email: rayomero2022@gmail.com y Docente asesor Rodríguez Galán, Darién Barramedo email: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe.

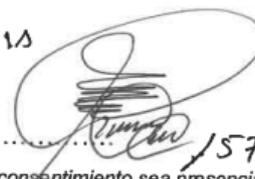
**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: EDWIN DIONICIO MEJIA

Fecha y hora: 08-06-23-

..... 12:02 AM .....



15759797

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## **Anexo 3**

### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023".

Investigador(a) Medina Rosas, Rafael Yonel.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y los planes del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y las normas del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y los métodos del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente virtual a través de la plataforma Zoom, video

llamada o mail. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Medina Rosas, Rafael Yonel email: rayomero2022@gmail.com y Docente asesor Rodríguez Galán, Darién Barramedo email: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: JUAN LEON MORALES ROSA.

Fecha y hora: 08-JUN-2023

..... 09:00 A.M. ....

 23920249

*Para garantizar la veracidad del origen de la información, en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## **Anexo 3**

### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023".

Investigador(a) Medina Rosas, Rafael Yonel.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y los planes del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y las normas del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?
  - ¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y los métodos del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente virtual a través de la plataforma Zoom, video



llamada o mail. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Medina Rosas, Rafael Yonel email: rayomero2022@gmail.com y Docente asesor Rodríguez Galán, Darién Barramedo email: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe.

**Consentimiento**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rafael Yonel Medina Rosas', written over a horizontal line.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Wilver Cirilo Trujillo Andia



Fecha y hora:

...10:00 Am: 08 de junio 2023 - DNI: 09748271

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de expertos



### Anexo 2

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

##### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Karol Cristina Coronel Morales
Grado profesional:	Maestría ( x )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( )
	Educativa ( )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Administración y Marketing
Institución donde labora:	Educación
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( x ) Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

##### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

##### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Medina Rosas, Rafael Yonel
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual - Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>GESTIÓN ORGANIZACIONAL</b>	Planificación	La planificación es un proceso sistemático en el que primero se establece una necesidad, y acto seguido, se desarrolla la mejor manera de enfrentarse a ella, dentro de un marco estratégico que permite identificar las prioridades y determina los principios funcionales (Albert, 2020).
	Organización	Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para lograr un objetivo común (Albert, 2020).
	Liderazgo	El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para conducir y acompañar a un grupo de personas. Sin embargo, un líder no sólo es capaz de influenciar en su grupo, sino también de proporcionar ideas innovadoras, y motivar a cada participante a sacar lo mejor de sí (Albert, 2020).
	Control	Control es un mecanismo del proceso administrativo creado para verificar que los protocolos y objetivos de una empresa, departamento o producto cumplen con las normas y las reglas fijadas (Albert, 2020).
Control interno	Planes	Un plan es una lista de pasos con detalles de tiempo y recursos, utilizados para lograr un objetivo de hacer algo. Generalmente se entiende como un conjunto temporal de acciones previstas a través de las cuales se espera lograr un objetivo (Ley 28716; Tapia et al., 2022).
	Normas	Las normas son reglas que se establecen y se busca que sean respetadas por todos los ciudadanos para mantener el orden y la armonía en un determinado contexto (Ley 28716; Tapia et al., 2022).
	Métodos	Se refiere a una técnica o conjunto de actividades para desarrollar una tarea. En algunos casos, también se entiende lo que es método como la forma habitual de hacer algo para una persona basada en la experiencia y las preferencias personales (Ley 28716; Tapia et al., 2022).

**Dimensiones del instrumento 1 Gestión organizacional:** Planificación, Organización, Liderazgo y Control

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión planificación respecto a la variable gestión organizacional en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	La organización cuenta con lineamientos que permitan informar sobre los procesos para el uso del fondo de la caja chica	4	4	4	
	Consideras que el administrador del fondo de caja chica explica claramente los procesos para la solicitud de dinero	4	4	4	
Recursos	La organización cuenta normas que permitan establecer de forma clara la información referente a los recursos asignados a la sede donde trabajas.	4	4	4	
	Consideras que el administrador del fondo de caja chica informa oportunamente los recursos disponibles para la realización de las actividades internas	4	4	4	
Tiempo	La organización cuenta con normas el cual indique el tiempo máximo para realizar los desembolsos del dinero	4	4	4	
	Creas que el administrador del fondo de la caja chica informa del tiempo que demora el desembolso del dinero solicitado	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión organización respecto a la variable gestión organizacional en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ordenar	Creas que el administrador del fondo de la caja chica organiza presupuesto a fin de que la oficina cuente con el recurso necesario para el desarrollo de las actividades	4	4	4	
Controlar	Consideras que el administrador controla de forma eficiente la caja chica proporcionados por la organización	4	4	4	
Dirigir	Creas que el administrador de la caja chica dirige eficientemente el fondo de la caja chica	4	4	4	

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023, elaborado por Medina Rosas, Rafael Yonel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1.No cumple con el criterio
2.Bajo Nivel
3.Moderado nivel
4.Alto nivel



**Dimensiones del instrumento 2 Control interno: Planes, Normas y Métodos**

- Primera dimensión: Planes
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión planes respecto a la variable control interno en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión	Consideras que la caja chica cuenta con efectivo permanente para gastos menores y atender las necesidades de la organización	4	4	4	
Objetivo	Consideras que la organización cuenta con el fondo necesario a fin de hacer frente a los gastos no previstos dentro del presupuesto anual	4	4	4	
Políticas	La organización cuenta con políticas internas que permitan establecer los gastos permitidos para el uso de fondo de la caja chica	4	4	4	
Proceso	Consideras que el encargado de la caja chica realiza diariamente registro de los gastos así como reporta el dinero gastado a su inmediato superior	4	4	4	
Presupuesto	Consideras que la caja chica cuenta con presupuesto suficiente para atender los gastos menores durante el año	4	4	4	

- Segunda dimensión: Normas
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Normas respecto a la variable control interno en la presente investigación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regla	Consideras que la organización envía instructivos específicos a fin de explicar los requisitos obligatorios para hacer uso del dinero de la caja chica	4	4	4	
Ordenamiento	El administrador de la caja chica explica periódicamente el conjunto de normas establecidas por la institución para hacer uso de la caja chica a fin de agilizar los desembolsos por gastos que no se encuentran dentro del presupuesto	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Liderazgo respecto a la variable gestión organizacional en la presente investigación.

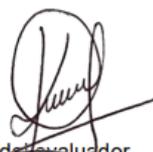
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asertivo	Consideras que el administrador de la caja chica cuenta con un lenguaje asertivo a fin de proporcionar la información necesaria para realizar gastos correspondientes a la organización.	4	4	4	
Empatía	Consideras que el administrador tiene empatía ante los gastos sin planificación	4	4	4	
Escucha	Consideras que el administrador escucha las necesidades presentadas en la organización y libera el dinero de la caja chica en beneficio a solventar la necesidad existente	4	4	4	
Respeto	Consideras que te tratan con el respeto al momento de realizar una solicitud en la caja chica	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión control respecto a la variable gestión organizacional en la presente investigación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verificar	El administrador realiza verificación de los documentos entregados para librar dinero de la caja chica	4	4	4	
Medir	Consideras que la organización mide o evalúa los gastos realizados en las oficinas a fin de asignar los recursos anuales	4	4	4	
Proceso	Consideras que el proceso de verificación y control de la caja chica de la organización es eficiente	4	4	4	

- Tercera dimensión: Método
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Método respecto a la variable control interno en la presente investigación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de riesgos	Consideras que la empresa realizar evaluación de riesgos a fin de asignar los recursos necesarios en la caja chica	4	4	4	
Actividades de control	Consideras que la organización realiza de forma periódica el control de las actividades realizadas a fin verificar las actividades realizadas en la institución	4	4	4	
Información	La institución realiza actualización en sus normas y las informa a los departamentos que hacen uso de la caja chica	4	4	4	
Monitoreo	La institución realiza monitoreo de la documentación presentada por los empleados que hacen uso del fondo de la caja chica	4	4	4	



Firma de evaluador  
Karol Cristina Coronel Morales  
DNI 44069273

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Johnny Felix Farfán Pimentel		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( x )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Metodología de la investigación		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( x )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor:</b>	Medina Rosas, Rafael Yonel
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Individual - Grupal
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Lima
<b>Significación:</b>	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>GESTIÓN ORGANIZACIONAL</b>	Planificación	La planificación es un proceso sistemático en el que primero se establece una necesidad, y acto seguido, se desarrolla la mejor manera de enfrentarse a ella, dentro de un marco estratégico que permite identificar las prioridades y determina los principios funcionales (Albert, 2020).
	Organización	Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para lograr un objetivo común (Albert, 2020).
	Liderazgo	El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para conducir y acompañar a un grupo de personas. Sin embargo, un líder no sólo es capaz de influenciar en su grupo, sino también de proporcionar ideas innovadoras, y motivar a cada participante a sacar lo mejor de sí (Albert, 2020).
	Control	Control es un mecanismo del proceso administrativo creado para verificar que los protocolos y objetivos de una empresa, departamento o producto cumplen con las normas y las reglas fijadas (Albert, 2020).
Control interno	Planes	Un plan es una lista de pasos con detalles de tiempo y recursos, utilizados para lograr un objetivo de hacer algo. Generalmente se entiende como un conjunto temporal de acciones previstas a través de las cuales se espera lograr un objetivo (Ley 28716; Tapia et al., 2022).
	Normas	Las normas son reglas que se establecen y se busca que sean respetadas por todos los ciudadanos para mantener el orden y la armonía en un determinado contexto (Ley 28716; Tapia et al., 2022).
	Métodos	Se refiere a una técnica o conjunto de actividades para desarrollar una tarea. En algunos casos, también se entiende lo que es método como la forma habitual de hacer algo para una persona basada en la experiencia y las preferencias personales (Ley 28716; Tapia et al., 2022).

**5. Presentación de instrucciones para el íuez:**

A continuación, a usted le presento el Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023, elaborado por Medina Rosas, Rafael Yonel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1.No cumple con el criterio
2.Bajo Nivel
3.Moderado nivel
4.Alto nivel

**Dimensiones del instrumento 1 Gestión organizacional:** Planificación, Organización, Liderazgo y Control

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión planificación respecto a la variable gestión organizacional en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	La organización cuenta con lineamientos que permitan informar sobre los procesos para el uso del fondo de la caja chica	4	4	4	
	Consideras que el administrador del fondo de caja chica explica claramente los procesos para la solicitud de dinero	4	4	4	
Recursos	La organización cuenta normas que permitan establecer de forma clara la información referente a los recursos asignados a la sede donde trabajas.	4	4	4	
	Consideras que el administrador del fondo de caja chica informa oportunamente los recursos disponibles para la realización de las actividades internas	4	4	4	
Tiempo	La organización cuenta con normas el cual indique el tiempo máximo para realizar los desembolsos del dinero	4	4	4	
	Creas que el administrador del fondo de la caja chica informa del tiempo que demora el desembolso del dinero solicitado	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión organización respecto a la variable gestión organizacional en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ordenar	Creas que el administrador del fondo de la caja chica organiza presupuesto a fin de que la oficina cuente con el recurso necesario para el desarrollo de las actividades	4	4	4	
Controlar	Consideras que el administrador controla de forma eficiente la caja chica proporcionados por la organización	4	4	4	
Dirigir	Creas que el administrador de la caja chica dirige eficientemente el fondo de la caja chica	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Liderazgo respecto a la variable gestión organizacional en la presente investigación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asertivo	Consideras que el administrador de la caja chica cuenta con un lenguaje asertivo a fin de proporcionar la información necesaria para realizar gastos correspondientes a la organización.	4	4	4	
Empatía	Consideras que el administrador tiene empatía ante los gastos sin planificación	4	4	4	
Escucha	Consideras que el administrador escucha las necesidades presentadas en la organización y libera el dinero de la caja chica en beneficio a solventar la necesidad existente	4	4	4	
Respeto	Consideras que te tratan con el respeto al momento de realizar una solicitud en la caja chica	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión control respecto a la variable gestión organizacional en la presente investigación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verificar	El administrador realiza verificación de los documentos entregados para librar dinero de la caja chica	4	4	4	
Medir	Consideras que la organización mide o evalúa los gastos realizados en las oficinas a fin de asignar los recursos anuales	4	4	4	
Proceso	Consideras que el proceso de verificación y control de la caja chica de la organización es eficiente	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento 2 Control interno: Planes, Normas y Métodos**

- Primera dimensión: Planes
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión planes respecto a la variable control interno en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión	Consideras que la caja chica cuenta con efectivo permanente para gastos menores y atender las necesidades de la organización	4	4	4	
Objetivo	Consideras que la organización cuenta con el fondo necesario a fin de hacer frente a los gastos no previstos dentro del presupuesto anual	4	4	4	
Políticas	La organización cuenta con políticas internas que permitan establecer los gastos permitidos para el uso de fondo de la caja chica	4	4	4	
Proceso	Consideras que el encargado de la caja chica realiza diariamente registro de los gastos así como reporta el dinero gastado a su inmediato superior	4	4	4	
Presupuesto	Consideras que la caja chica cuenta con presupuesto suficiente para atender los gastos menores durante el año	4	4	4	

- Segunda dimensión: Normas
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Normas respecto a la variable control interno en la presente investigación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regla	Consideras que la organización envía instructivos específicos a fin de explicar los requisitos obligatorios para hacer uso del dinero de la caja chica	4	4	4	
Ordenamiento	El administrador de la caja chica explica periódicamente el conjunto de normas establecidas por la institución para hacer uso de la caja chica a fin de agilizar los desembolsos por gastos que no se encuentran dentro del presupuesto	4	4	4	

- Tercera dimensión: Método
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Método respecto a la variable control interno en la presente investigación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de riesgos	Consideras que la empresa realizar evaluación de riesgos a fin de asignar los recursos necesarios en la caja chica	4	4	4	
Actividades de control	Consideras que la organización realiza de forma periódica el control de las actividades realizadas a fin verificar las actividades realizadas en la institución	4	4	4	
Información	La institución realiza actualización en sus normas y las informa a los departamentos que hacen uso de la caja chica	4	4	4	
Monitoreo	La institución realiza monitoreo de la documentación presentada por los empleados que hacen uso del fondo de la caja chica	4	4	4	



ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

Firma del evaluador

DNI 06269132

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Luis Fernando Peredo Rojas		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión estratégica y relaciones internacionales		
<b>Institución donde labora:</b>	Parlamento Andino		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( x )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor:</b>	Medina Rosas, Rafael Yonel
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Individual - Grupal
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Lima
<b>Significación:</b>	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>GESTIÓN ORGANIZACIONAL</b>	Planificación	La planificación es un proceso sistemático en el que primero se establece una necesidad, y acto seguido, se desarrolla la mejor manera de enfrentarse a ella, dentro de un marco estratégico que permite identificar las prioridades y determina los principios funcionales (Albert, 2020).
	Organización	Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para lograr un objetivo común (Albert, 2020).
	Liderazgo	El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para conducir y acompañar a un grupo de personas. Sin embargo, un líder no sólo es capaz de influenciar en su grupo, sino también de proporcionar ideas innovadoras, y motivar a cada participante a sacar lo mejor de sí (Albert, 2020).
	Control	Control es un mecanismo del proceso administrativo creado para verificar que los protocolos y objetivos de una empresa, departamento o producto cumplen con las normas y las reglas fijadas (Albert, 2020).
Control interno	Planes	Un plan es una lista de pasos con detalles de tiempo y recursos, utilizados para lograr un objetivo de hacer algo. Generalmente se entiende como un conjunto temporal de acciones previstas a través de las cuales se espera lograr un objetivo (Ley 28716; Tapia et al., 2022).
	Normas	Las normas son reglas que se establecen y se busca que sean respetadas por todos los ciudadanos para mantener el orden y la armonía en un determinado contexto (Ley 28716; Tapia et al., 2022).
	Métodos	Se refiere a una técnica o conjunto de actividades para desarrollar una tarea. En algunos casos, también se entiende lo que es método como la forma habitual de hacer algo para una persona basada en la experiencia y las preferencias personales (Ley 28716; Tapia et al., 2022).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023, elaborado por Medina Rosas, Rafael Yonel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1.No cumple con el criterio
2.Bajo Nivel
3.Moderado nivel
4.Alto nivel

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Gestión organizacional y control interno del fondo de caja chica de una institución pública del sector justicia, Lima – 2023, elaborado por Medina Rosas, Rafael Yonel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1.No cumple con el criterio
2.Bajo Nivel
3.Moderado nivel
4.Alto nivel

**Dimensiones del instrumento 1 Gestión organizacional:** Planificación, Organización, Liderazgo y Control

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión planificación respecto a la variable gestión organizacional en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	La organización cuenta con lineamientos que permitan informar sobre los procesos para el uso del fondo de la caja chica	4	4	4	
	Consideras que el administrador del fondo de caja chica explica claramente los procesos para la solicitud de dinero	4	4	4	
Recursos	La organización cuenta normas que permitan establecer de forma clara la información referente a los recursos asignados a la sede donde trabajas.	4	4	4	
	Consideras que el administrador del fondo de caja chica informa oportunamente los recursos disponibles para la realización de las actividades internas	4	4	4	
Tiempo	La organización cuenta con normas el cual indique el tiempo máximo para realizar los desembolsos del dinero	4	4	4	
	Creas que el administrador del fondo de la caja chica informa del tiempo que demora el desembolso del dinero solicitado	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión organización respecto a la variable gestión organizacional en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ordenar	Creas que el administrador del fondo de la caja chica organiza presupuesto a fin de que la oficina cuente con el recurso necesario para el desarrollo de las actividades	4	4	4	
Controlar	Consideras que el administrador controla de forma eficiente la caja chica proporcionados por la organización	4	4	4	
Dirigir	Creas que el administrador de la caja chica dirige eficientemente el fondo de la caja chica	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Liderazgo respecto a la variable gestión organizacional en la presente investigación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asertivo	Consideras que el administrador de la caja chica cuenta con un lenguaje asertivo a fin de proporcionar la información necesaria para realizar gastos correspondientes a la organización.	4	4	4	
Empatía	Consideras que el administrador tiene empatía ante los gastos sin planificación	4	4	4	
Escucha	Consideras que el administrador escucha las necesidades presentadas en la organización y libera el dinero de la caja chica en beneficio a solventar la necesidad existente	4	4	4	
Respeto	Consideras que te tratan con el respeto al momento de realizar una solicitud en la caja chica	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión control respecto a la variable gestión organizacional en la presente investigación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Verificar	El administrador realiza verificación de los documentos entregados para librar dinero de la caja chica	4	4	4	
Medir	Consideras que la organización mide o evalúa los gastos realizados en las oficinas a fin de asignar los recursos anuales	4	4	4	
Proceso	Consideras que el proceso de verificación y control de la caja chica de la organización es eficiente	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento 2 Control interno: Planes, Normas y Métodos**

- Primera dimensión: Planes
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión planes respecto a la variable control interno en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión	Consideras que la caja chica cuenta con efectivo permanente para gastos menores y atender las necesidades de la organización	4	4	4	
Objetivo	Consideras que la organización cuenta con el fondo necesario a fin de hacer frente a los gastos no previstos dentro del presupuesto anual	4	4	4	
Políticas	La organización cuenta con políticas internas que permitan establecer los gastos permitidos para el uso de fondo de la caja chica	4	4	4	
Proceso	Consideras que el encargado de la caja chica realiza diariamente registro de los gastos así como reporta el dinero gastado a su inmediato superior	4	4	4	
Presupuesto	Consideras que la caja chica cuenta con presupuesto suficiente para atender los gastos menores durante el año	4	4	4	

- Segunda dimensión: Normas
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Normas respecto a la variable control interno en la presente investigación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regla	Consideras que la organización envía instructivos específicos a fin de explicar los requisitos obligatorios para hacer uso del dinero de la caja chica	4	4	4	
Ordenamiento	El administrador de la caja chica explica periódicamente el conjunto de normas establecidas por la institución para hacer uso de la caja chica a fin de agilizar los desembolsos por gastos que no se encuentran dentro del presupuesto	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Método
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Método respecto a la variable control interno en la presente investigación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de riesgos	Consideras que la empresa realizar evaluación de riesgos a fin de asignar los recursos necesarios en la caja chica	4	4	4	
Actividades de control	Consideras que la organización realiza de forma periódica el control de las actividades realizadas a fin verificar las actividades realizadas en la institución	4	4	4	
Información	La institución realiza actualización en sus normas y las informa a los departamentos que hacen uso de la caja chica	4	4	4	
Monitoreo	La institución realiza monitoreo de la documentación presentada por los empleados que hacen uso del fondo de la caja chica	4	4	4	

Firma del evaluador  
Luis Fernando Peredo Rojas  
DNI 000945199

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**Anexo 5. Estadísticas de fiabilidad Variable: Gestión organizacional y control interno**

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión organizacional	0,929	16
Control interno	0,973	11

## **Anexo 6.** Interpretación del Coeficiente de Correlación “r” de Pearson

---

<b>-1.00</b>	Correlación negativa perfecta
<b>-0.90</b>	Correlación negativa muy fuerte
<b>-0.75</b>	Correlación negativa considerable
<b>-0.50</b>	Correlación negativa media
<b>-0.25</b>	Correlación negativa débil
<b>-0.10</b>	Correlación negativa muy débil
<b>0.00</b>	No existe correlación entre las variables
<b>0.10</b>	Correlación positiva muy débil
<b>0.25</b>	Correlación positiva débil
<b>0.50</b>	Correlación positiva media
<b>0.75</b>	Correlación positiva considerable
<b>0.90</b>	Correlación positiva muy fuerte
<b>1.00</b>	Correlación positiva perfecta

---

*Nota:* Hernández, Fernández y Baptista (2016, p.304-305)