



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Control interno y gestión pública en trabajadores del Gobierno
Regional sede central Abancay, ejercicio 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Juana Victoria Zegarra Alleca

ASESOR:

Dr. Willie Álvarez Chávez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

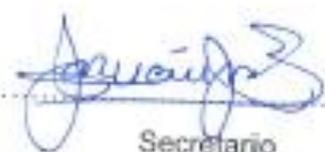
Reforma y Modernización del Estado

PERÚ-2018

PÁGINA DEL JURADO



Presidente
Mg . Paul Graciano Guarniz Herrera



Secretario
M.C. César Augusto Lluén Vallejos



Vocal
Dr. Willie Álvarez Chávez

Dedicatoria

A Dios que alumbra mi vida y guía mi destino, a mi esposo por estar siempre a mi lado motivando mis proyectos y en especial a mis hijos Saida, Alex, Wilmar y Abril, quienes son mi fuente de inspiración para superarme cada día más, todos ellos estuvieron a mi lado apoyándome para que este sueño se haga realidad.

Agradecimiento

A mis compañeros, quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos y alegrías durante todo el tiempo de estudios, a mis docentes por haberme permitido obtener mayores conocimientos que contribuirán a mi desarrollo personal y profesional; permitiendo concluir con éxito este proyecto de Tesis para la obtención del grado de Maestro.

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Filial Abancay, presento la Tesis titulada: **Control Interno y Gestión Pública en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central Abancay, Año 2018**, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestra en Gestión Pública.

El presente estudio está estructurado en siete capítulos. En el primero se expone la realidad problemática del tema de investigación, los trabajos previos tanto internacionales como nacionales, las teorías relacionadas a la investigación, la fundamentación de las variables Control Interno y Gestión Pública, sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema y sus objetivos. En el segundo capítulo se presenta las variables de estudio y su operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. Con el tercer capítulo se presenta los resultados descriptivos y el cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo expone las conclusiones de la investigación, en el sexto se fundamentan las recomendaciones y en el séptimo capítulo se enuncian las reseñas bibliográficas. Finalmente se presentan los Anexos que dan consistencia a los enunciados de los capítulos anteriormente expuestos.

Por lo expuesto Señores Miembros del Jurado, recibiré con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez deseo sirva de aporte a quien desea continuar con la investigación del desarrollo del tema de Ejecución Presupuestal.

Atentamente,

La Autora

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCION	14
1.1 Realidad problemática.	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	16
1.4 Formulación del problema	39
1.4.1 Problema General	39
1.4.2 Problema específico 1	39
1.4.3 Problema específico 2	39
1.4.4 Problema específico 3	39
1.5 Justificación del estudio	40
1.6 Hipótesis	41
1.6.1 Hipótesis general	41
1.6.2 Hipótesis específica 1	41
1.6.3 Hipótesis específica 2	41
1.6.4 Hipótesis específica 3	41

	viii
1.7 objetivos	41
1.7.1 Objetivo general	41
1.7.2 Objetivo Especifico 1	41
1.7.3 Objetivo específico 2	41
1.7.4 Objetivo Especifico 3	42
II. MÉTODO	43
2.1 Diseño de investigación	43
2.1.1 Tipo de Estudio	43
2.1.2 Diseño de Investigación	43
2.2 Variables	43
2.3 Operacionalización de la variable	44
2.4 Población y muestra	48
2.4.1 Población	48
2.4.2 Muestra	48
2.4.3 Tipos de Muestra	49
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	49
2.5.1 Técnicas	49
2.6 Método de Análisis de datos	50
2.7 Aspectos éticos	50
III. RESULTADOS	51
IV. DISCUSION	63
V. CONCLUSIONES	64
VI. RECOMENDACIONES	65
VII. REFERENCIAS	66
ANEXOS	67
Anexo N° 01: Instrumento	68
Anexo N° 02: Matriz del Instrumento para la recolección de datos de la Variable 01: Control Interno	70

Anexo N°03: Matriz del Instrumento para la Recolección de datos de la Variable 02: Gestion Pública	71
Anexo N° 04: Matriz de Consistencia	72

Índice de Tablas

Tabla 1.-Control Interno.	46
Tabla 2.-Gestión Pública.	47
Tabla 3.-Trabajadores que laboran el Gobierno Regional De Apurimac - Sede Central.	48
Tabla 4.-Áreas Involucradas para la toma de Encuestas.	49
Tabla 5.-Para la Variable 1: Control Interno.	50
Tabla 6.-Para la Variable 2: Gestión Pública.	50
Tabla 7.-Control Interno.	51
Tabla 8.-Gestión Pública.	52
Tabla 9.-Evaluación de Riesgos.	53
Tabla 10.-Actividades de Control.	54
Tabla 11.-Información y Comunicación.	55
Tabla 12.-Planeamiento Estratégico.	56
Tabla 13.-Presupuesto Por Resultados.	57
Tabla 14.-Evaluación.	58
Tabla 15.-Correlación entre la variable Control Interno y Gestión Pública.	59
Tabla 16.-Correlación entre la variable Control Interno y la dimensión Planeamiento Estratégico.	60
Tabla 17.-Correlación entre la variable Control Interno y la dimensión Presupuesto por Resultados.	61
Tabla 18.-Correlación entre la variable Control Interno y la dimensión Evaluación.	62

Índice de Figuras

Figura 1.-Control Interno.	51
Figura 2.-Gestión Pública.	52
Figura 3.-Evaluación de Riesgos.	54
Figura 4.-Actividades de Control.	55
Figura 5.-Información y Comunicación.	56
Figura 6.-Planeamiento Estratégico.	57
Figura 7.-Presupuesto Por Resultados.	58
Figura 8.-Evaluación.	59

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene por finalidad determinar la percepción que tienen los servidores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac Sede Central respecto a los resultados de las acciones de control interno y la implicancia que tiene en los procesos de la gestión pública en el año 2018, ya que permitirá alcanzar los objetivos institucionales haciendo un buen uso de los recursos públicos.

En el desarrollo del presente documento, se ha aplicado el tipo de investigación sustantivo básico, cuyo nivel de investigación es el correlacional, tiene un diseño de descriptivo correlacional de corte transversal, lo que me ha permitido formular la siguiente hipótesis: El control interno se relaciona significativamente con la gestión pública en trabajadores del Gobierno Regional Sede Central Abancay – ejercicio 2018 y para la operacionalización de la variables, la medición se realizó tomando como instrumento un cuestionario desarrollado y cuya escala de valoración fue la de Likert (muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno).

De los resultados obtenidos se ha podido determinar la relación significativa que existe entre el control interno y el planeamiento estratégico, así como los logros que se obtienen de la aplicación de las herramientas del presupuesto por resultados y su evaluación en las actividades que desarrollan los trabajadores.

Los resultados obtenidos indican que el Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión Pública, demostrando que existe una relación positiva moderada aceptable.

Palabras claves: Control Interno, Gestión Pública. Planeamiento Estratégico, Presupuesto por Resultados y Evaluación

Abstract

The purpose of this research work is to determine the perception of the administrative servants of the Regional Government of Apurímac Headquarters regarding the results of the internal control actions and the implication that it has in the processes of public management in the year 2018, since it will allow reaching the institutional objectives making good use of public resources.

In the development of this document, the type of basic substantive research has been applied, whose level of research is correlational, has a descriptive design of cross-sectional correlation, which has allowed me to formulate the following hypothesis: Internal control is related Significantly with the public management in workers of the Regional Government Headquarters Abancay - 2018 exercise and for the operationalization of the variables, the measurement was made taking as a tool a questionnaire developed and whose rating scale was that of Likert (very bad, bad, regular , good very good).

From the results obtained, it has been possible to determine the significant relationship that exists between internal control and strategic planning, as well as the achievements obtained from the application of budget tools for results and their evaluation in the activities carried out by workers.

The results obtained indicate that Internal Control is significantly related to Public Management, demonstrating that there is a moderate positive acceptable relationship.

Keywords: Internal Control, Public Management. Strategic Planning, Budget for Results and Evaluation

I. INTRODUCCIÓN

La realización del presente trabajo de investigación, se ha desarrollado con la finalidad de demostrar que el Sistema de Control interno es una herramienta indispensable para una buena gestión pública en el Gobierno Regional Sede Central Abancay, ejercicio 2018, cuyo propósito es determinar la relación significativa que tiene en control interno con los resultados de la gestión pública en los trabajadores de la sede central, a través de la revisión de documentos institucionales, aplicación de encuestas y cuya importancia radica en evaluar los efectos y proponer acciones previas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.1 Realidad problemática.

La Contraloría General de la República en 1998 emite la norma para la implementación del Sistema de Control Interno, las mismas que se van perfeccionando con el transcurrir del tiempo, desde entonces se han venido realizando acciones de control por parte de la Contraloría General de la República en el Gobierno Regional de Apurímac, identificando importantes debilidades en los mecanismos de control interno, tanto a nivel del que se desenvuelve desde la propia institución, como el que se realiza desde el Estado, a partir del Órgano de Control Institucional (OCI) dependiente de la Contraloría General de la República (CGR) y las Sociedades de Auditoría (SOAS), las cuales deben ser atendidas en cumplimiento al marco normativo de la Contraloría General de la República.

En este sentido, el fortalecimiento del Sistema de Control Interno (SCI), debería ser una acción de alta prioridad para la Sede Central del Gobierno Regional, puesto que los funcionarios del Gobierno Regional deberían comprender que el Sistema de Control Interno constituye una herramienta para el fortalecimiento de la Gestión de las Finanzas Públicas que incidirá directamente en la mejora de sus indicadores, en el cumplimiento de misión institucional, por lo que se debería proponer un modelo de control que facilite el gerenciamiento corporativo de las Áreas involucradas, lo que permitirá finalmente brindar los servicios que exige la comunidad y como impacto directo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional.

La presente investigación busca demostrar que para una buena gestión pública el control interno es una herramienta indispensable, porque ofrece una seguridad razonable la misma que permitirá alcanzar los objetivos institucionales relacionados

calidad de los servicios que se brindan, bajo el cumplimiento del marco normativo y haciendo un buen uso de los recursos públicos, permitirá conocer cuál es la relación del Sistema de Control Interno y la Gestión Pública en los trabajadores de las Oficinas Administrativas y de las áreas usuarias de la Sede Central en el año 2018 y cuál sería el efecto necesario para la mejora de los procesos de gestión en el Gobierno Regional Sede Central.

1.2 Trabajos previos

A nivel intgernational, Pacheco (2015) en su tesis “Control presupuestario en La Universidad del Zulia, Venezuela”. Determina que para la evaluación de los procesos de ejecución presupuestaria en la facultades y núcleos de la Universidad, se realizó la verificación del cumplimiento de reglamentos y normas, así como la realización de la caracterización de la ejecución presupuestaria de cada facultad y núcleo, mediante entrevistas al jefe de presupuesto por ser el responsable del organismo planificador; observando que existía falencias en la elaboración del presupuesto por no contar con un manual de normas y procedimientos y referente al control no se verifico la existencia de una Unidad de control previo. Por lo que concluyo que, a pesar de darse cumplimiento a las etapas del proceso presupuestario, se refleja debilidades e ineficiencia en cada una, destacando que las etapas con mayores dificultades son la de control y evaluación. En sus recomendaciones manifiesta la necesidad de elaborar un manual de normas y procedimientos para el proceso de planificación presupuestaria, que de alguna manera automatice la planificación y la haga parte de cada dependencia, aplicar indicadores financieros que tengan carácter obligatorio en cada una de las facultades y núcleos, a fin de lograr una importante y evidente mejora en la gestión de cada dependencia de la Universidad.

A nivel nacional Norabuena (2017) en su tesis “Control interno y Gestión administrativa en el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento. Lima — 2016.” Señala que se ha observado desde el área de Control Previo de la Oficina de Contabilidad del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento-MVCS que no se evidencia eficiencia y eficacia en los procesos y operaciones que las áreas usuarias del MVCS tienen a nivel administrativo, además que no se evidencia un control de los gastos financieros por partes de los mismos o incluso la información que manejan no es del todo confiable puesto que no cuentan con herramientas informáticas que así lo

faciliten ocasionando demoras en la actualización periódica de la información que manejan; además, en relación al conocimiento de las leyes y normas que sean aplicables sus funciones y operaciones administrativas se evidencia un conocimiento débil. Se recomienda a los funcionarios de la entidad implementar un Sistema de Control interno de carácter integral para una mejora de la gestión administrativa, además que nos va a permitir detectar posibles deficiencias y actos ilícitos, asimismo contribuirá que la entidad realice una gestión de sus recursos en forma correcta y eficiente, hablando no tan solo en términos financieros sino en términos de gestión por resultados; poniendo como finalidad a la población beneficiaria.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Mantilla (2005) Según COSO el Control Interno presenta cinco componentes cuyos procesos forman parte de los demás sistemas y procesos de la organización incorporado en la función de administración y dirección, orientado a los objetivos, que es admitido y desarrollado por trabajadores de todos los niveles de la organización y proporcionan una seguridad razonable, que permiten lograr las siguientes categorías de objetivos:

- Efectividad y eficiencia de las operaciones.
- Suficiencia y confiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables

Los componentes provienen de la forma como la administración maneja la entidad y cuyos procesos están integrados administrativamente, y se clasifican de la siguiente manera:

- a) Ambiente de Control.
- b) Evaluación de Riesgos.
- c) Actividades de Control.
- d) Información y Comunicación.
- e) Supervisión y Seguimiento

Más de uno de los componentes intervienen en los otros, llegando a formar un sistema integrado lo que permite reaccionar dinámicamente a las situaciones cambiantes que se muestren en el proceso.

Los Sistemas de control interno se muestran en todos los niveles de la organización y muestra su efectividad dependiendo del grado en que se alcancen los objetivos de las operaciones de la entidad, que la información financiera sea preparada en forma confiable observando la normatividad vigente y aplicando sus reglamentos internos.

Ambiente de Control. –

Cosiste en el establecimiento de un entorno con respecto al control de sus actividades del personal, es la base de los demás componentes de control permite estructurar las actividades de la entidad, asigna autoridad y responsabilidad, organiza y desarrolla la gente, comparten y comunican los valores y creencias, y la personal toma conciencia de la importancia del control.

Factores del Ambiente de Control:

- La integridad y los valores éticos
- El compromiso a ser competente.
- Las actividades de la junta directiva y el comité de auditoría.
- La mentalidad y estilo de operación de la gerencia.
- La estructura de la organización.
- La asignación de autoridad y responsabilidades.
- Las políticas y prácticas de recursos humanos

Evaluación de Riesgos.

En toda entidad, es imprescindible establecer objetivos globales para la organización, así como proponer actividades relevantes, obteniendo con ello una plataforma sobre la cual sean reconocidos y estudiados los factores de riesgo que amenazan su oportuno cumplimiento.

El incremento de riesgos debe ser una responsabilidad obligatoria para todas las áreas que están involucradas en el logro de los objetivos. Esta acción de autoevaluación debe ser analizada por los auditores interno para asegurar que tanto el objetivo, enfoque, alcance y procedimientos hayan sido acertadamente llevadas a cabo.

Objetivos: Su establecimiento es importante en cualquier organización, ya que representa la ubicación fundamental de todos los recursos y esfuerzos y

suministra una base sólida para un control interno efectivo. Fijar objetivos es el camino apropiado para identificar factores críticos.

El logro de los objetivos mencionados está sujeto a los siguientes hechos:

- Los controles internos firmes facilitan y garantizan de que los objetivos de información financiera y de cumplimiento serán conseguidos, debido a que están dentro del alcance de la administración.
- En relación a los objetivos de operación, la situación es diferente con relación al anterior, debido a que existen eventos que no pueden ser controlados por la entidad. Sin embargo, la finalidad de los controles en esta categoría está dirigido a evaluar la solidez y la relación entre los objetivos y metas en los distintos niveles, la identificación de factores críticos y la manera de reportar el avance de los resultados y que se implementan las acciones necesarias para corregir desviaciones.

Los riesgos deben ser identificados en las diferentes actividades, los que deben ser conducidos adecuadamente áreas y funciones más importantes; las causas corresponden a rangos más amplios que van desde lo más simple hasta lo complejo y con diferentes grados de trascendencia, deben incluir entre otros aspectos los siguientes:

- La estimación de la importancia del riesgo y sus efectos.
- La evaluación de la probabilidad de ocurrencia.
- El establecimiento de acciones y controles necesarios.
- La evaluación periódica del proceso anterior.

Medidas Preventivas

Las medidas preventivas para la evaluación del riesgo en el control interno, son acciones y actividades previas, simultáneas y posteriores, con el propósito de controlar las prácticas indebidas en la administración y la corrupción, para poder proteger el patrimonio público y lograr los objetivos institucionales.

Medidas Organizativas

Un aspecto importante a la hora de prevenir riesgos, son las medidas organizativas que una institución o un ente debe tener en cuenta, con el propósito de salvaguardar los recursos públicos, verificar la confiabilidad de la información financiera y administrativa, la que permitirá promover la eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos establecidos y acordes con la política institucional.

Método de Trabajo

Los métodos de trabajo en el control interno comprenderán los procedimientos y las formas que se adoptaran en una entidad para verificar la razonabilidad y confiabilidad de la información financiera, complementaria y operacional, que se aplicaran en todas las fases o etapas del proceso administrativo, control financiero-contable, encaminado fundamentalmente a proteger los fines y objetivos institucionales.

Responsabilidad

En la última década el control interno ha tomado protagonismo en el proceso de crecimiento del aparato estatal, por lo tanto, es importante saber ¿Qué es?, ¿Cómo?, ¿Cuándo?, ¿Quiénes?, ¿Para qué? A pesar de que algunos organismos internacionales, así como entes reguladores aclaran algunas de estas inquietudes iniciales, no es tan demarcada la definición de las responsabilidades y roles que deben asumir quienes son parte de este proceso. Es oportuno aclarar que, aunque se definen los principales responsables del manejo del proceso de control interno, es responsabilidad de cada miembro de la organización; cumplir con sus roles y funciones diarias, adquiriendo el compromiso con el control interno de la institución. Sin embargo, es claro que las responsabilidades e involucramiento en el proceso no son los mismos para todos, es importante tener claro que todos los integrantes de la organización serán componentes del sistema de control interno y de ellos también dependerá el éxito del desempeño en el proceso.

La administración se responsabilizará y deberá asegurar que cada uno de los componentes y principios relevantes del control interno estén inmersos y en funcionamiento, con el propósito de contar con un sistema capaz de lograr los propósitos del control interno. En conclusión, podemos decir que la falta de un

componente o principio importante de control, no se podrá reemplazar con eficacia por la función de otros componentes y principios de control. (COSO-GALAZ YAMAZAQUI, 2015).

La Contraloría General de la Republica (2006), en la Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG, aprueba las Normas de Control Interno, normativa que estable que los titulares, funcionarios y servidores de cada entidad pública, según sea su competencia, son responsables de instituir, conservar, examinar y restablecer la estructura organizacional del control interno en función a al principio regulador y ordenador de sus actividades y a la magnitud de sus operaciones. Las Normas de Control Interno se basan en criterios y prácticas de aprobación general, así como en aquellos programas y patrones de control.

Procedimientos

Es una palabra que hace referencia a la acción y consiste en actuar en forma determinada. El procedimiento se halla en seguir algunos pasos concretos para desarrollar una labor eficaz. Su objetivo deberá ser insuperable y de fácil identificación, es probable que existan varios procedimientos que busquen el mismo fin, cada uno están distribuido en etapas diferentes, que ofrecerán cierta eficiencia.

En la administración pública, un procedimiento administrativo, se compone de diversas etapas o planes, cuyo objetivo al final del proceso, es emitir un acto administrativo, acción que se establece para garantizar a la ciudadanía, que las medidas adoptadas por el gobierno serán vinculadas entre sí, y que siempre estarán debidamente documentadas. Todo ciudadano y/o persona tiene derecho a conocer la información de manera transparente, no debiendo ser sorprendidas por medidas que atenten su seguridad o integridad. (Gardey, Definición de procedimiento (<https://definicion.de/procedimiento/>), 2008)

Actividades de Control. -

Las actividades de control se definen en acciones determinadas a través de políticas y procedimientos, tienen diversas características. Pudiendo ser manuales o computarizadas, administrativas u operacionales, generales o específicas, o preventivas, se ejecutan en todos los niveles de la entidad. Sin embargo, sin que

importe la categoría o tipo, todas ellas apuntan hacia los riesgos reales o potenciales, dirigidos a buscar de forma trascendental, el beneficio de la organización en función a su misión y objetivos. Son importantes porque buscan la forma correcta de hacer las cosas y con ello se asegura en mayor grado el logro de objetivos. (Auditool, 2014).

La autoridad de mayor jerarquía de la entidad y servidores responsables del control interno de acuerdo a sus competencias, establecerán políticas y procedimientos para manejar los riesgos en la consecución de los objetivos institucionales, proteger y conservar los activos y establecer los controles de acceso a los sistemas de información. Las actividades de control se deberán realizar en toda la organización, en todos los niveles y en todas las funciones. Realizaran una diversidad de acciones de control, de localización y prevención, tales como: separación de funciones incompatibles, procedimientos de aprobación y autorización, controles sobre el acceso a la información y archivos, revisión y verificación del desempeño de operaciones, separación de responsabilidades de autorización, ejecución, registro y comprobación de las operaciones administrativas, se revisaran los procesos y se aplicaran las acciones correctivas necesarias, cuando se descubran desviaciones e incumplimientos. Para ser seguras, las actividades de control deben ser adecuadas convenientemente, funcionar de acuerdo a un plan a lo largo de un período y estar relacionadas directamente con los objetivos de la entidad. La implementación de actividades o procedimientos de control deberán ser anteceditos por un análisis de costo/beneficio para determinar su viabilidad, conveniencia y contribución en relación con el logro de los objetivos, es decir, se deberá considerar como premisa básica que el costo de establecer un control no supere el beneficio que pueda obtener.(utn.edu.ec).

Rendición de Cuentas

La rendición de cuentas, es un concepto muy usado hoy en día para caracterizar a los gobiernos democráticos. Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la rendición de cuentas es la “*Obligación de demostrar que se ha efectuado el trabajo cumpliendo con las normas y reglas*”

acordadas o de declarar de manera precisa e imparcial los resultados obtenidos en comparación con las funciones y/o planes encomendados”.

Esto puede exigir una demostración cuidadosa, que pueda defenderse incluso judicialmente, de que la labor realizada es congruente con los términos contractuales. Según (Schedler, 2008) la rendición de cuentas tiene dos dimensiones básicas. La primera, la obligación de políticos y funcionarios de informar sobre sus disposiciones y de realizar la rendición documentada en público. Por otro lado, incluye la capacidad sancionadora a políticos y funcionarios en caso de que hayan violado sus deberes públicos. En ese sentido, considera que la rendición de cuentas en general tiene tres formas de prevenir y corregir los abusos de poder:

- Obliga al poder a abrirse a la inspección pública (informar)
- Lo fuerza a explicar y justificar sus actos (justifica)
- Lo supedita a la amenaza de sanciones (sancionar)
- La práctica de la rendición de cuentas permitirá que una entidad pública informe el manejo financiero, justificando con documentos y acciones, en caso de que éstos no estén enmarcados dentro de la normativa, serán sujetos a ser sancionados.

Arqueos.

Es un procedimiento que permite el análisis de las transacciones en relación al efectivo recibido por la entidad durante un período de tiempo determinado, con la finalidad de evidenciar la correcta contabilización del efectivo recibido.

Valores negociables: Representa al equivalente del efectivo, tales como instrumentos, documentos o título valor, que pueden convertirse fácilmente en efectivo, como son las letras de cambio, cartas fianza entre otros.

La gerencia establecerá políticas y procedimientos referidos a la custodia del efectivo, en la que se incluirán a las áreas involucradas, tales como Tesorería y Contabilidad.

Se designará a los responsables de la custodia del efectivo y equivalentes de efectivo, es decir, a las jefaturas y/o personas que tendrán a cargo el resguardo del efectivo.

Se determinarán las autorizaciones de los egresos de efectivo por parte de los responsables (incluye las formas, condiciones, importes máximos, aspectos impositivos tributarios tales como bancarización, régimen de retenciones del IGV, sistema de detracciones, entre otros).

Se establecerán los plazos del resguardo del efectivo y los procedimientos de transferencias a un medio más seguro (bóveda, cuentas corrientes o de ahorros, etc.)

Elaborar un flujograma, donde se identifique las áreas, las personas responsables, los hechos económicos que generen la recepción de efectivo, en relación a las actividades que desarrolle la institución. La gerencia deberá identificar plenamente el área o persona que llevará a cabo la revisión de los controles internos diseñados para la custodia del efectivo, el mismo que hará las veces de Auditor (Contraloría), el mismo que practicará los arqueos de caja de manera progresiva y permanente a las áreas involucradas.

Los métodos para la realización de arqueos de caja son propuestos por la jefatura asignada por la gerencia, estos pueden desarrollarse ordinariamente (mensual) y extraordinariamente (sorpresivo y selectivo), deben ser practicados obligatoriamente en presencia de la persona responsable de los fondos y/o documentos materia de arqueo, culminado el arqueo a las cajas de la entidad, se levantará un acta en el cual se consignará la conformidad o disconformidad del arqueo, debiendo ser firmada por el encargado de la caja y por los responsables que hayan realizado el arqueo.

Las irregularidades y/u observaciones obtenidas en los arqueos, deberán ser comunicadas por escrito a las instancias respectivas, con la finalidad de adoptar medidas correctivas. (Flores, 2012)

Normas Aplicables.

Las Normas aplicables, establecen programas, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y ordenamiento del control interno en las principales áreas administrativas u operativas de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas de información y de valores éticos, entre otras. Se dictan con la intención de impulsar

una administración apropiada de los recursos públicos en las entidades del Estado.

Las actividades de control deberán viabilizar una correcta respuesta a los riesgos de acuerdo con los planes señalados para evitar, reducir, compartir y aceptar los riesgos identificados que puedan afectar el logro de los objetivos de la entidad, debiendo enfocarse hacia la administración de esos riesgos que puedan causar daños a la entidad. Las tareas de control deberán darse en todos los procesos, operaciones, niveles y funciones de la entidad. Incluyendo un rango de actividades de control de detección y prevención bastante diversas. Las actividades de control deben ser adecuadas, marchar sistemáticamente de acuerdo con un plan y desarrollar el análisis de costo-beneficio, para que sean eficaces. Igualmente, deberán ser razonables, descifrable y relacionarse directamente con los objetivos de la entidad. Contraloría General de la República (2006)

Separación defunciones

El titular de la entidad y los directivos de cada entidad deberán delimitar las funciones de los servidores y de plantearán la rotación de las tareas, debiendo existir independencia, determinar la ausencia de funciones incompatibles e incentivar la disminución del riesgo de errores o acciones irregulares. Con el propósito de reducir todo tipo de riesgos, la separación de funciones se precisará en la estructura orgánica, en los flujogramas y en el detalle de las funciones y cargos en todas las entidades del sector público. Las direcciones y jefaturas responsables del funcionamiento de la organización, contemplarán las acciones convenientes para la rotación sistemática, de los servidores cuyas tareas y/o funciones sean afines entre sí. La rotación es un mecanismo eficaz en el desempeño de funciones claves para la seguridad y el control, es un mecanismo eficaz para evitar sucesos incompatibles con el código de ética de la entidad.

Se establecerán las medidas propicias en cada entidad, autorizado por la máxima autoridad en coordinación con los directivos y establecerán medidas propicias, a fin de que cada una de las servidoras y servidores acepten bajo responsabilidad las acciones que les compete para el adecuado funcionamiento

del control interno. Las servidoras y servidores participarán activamente en la aplicación y el mejoramiento de las medidas ya implantadas, así como en el diseño de controles efectivos para las áreas de la organización donde desempeñan sus labores, de acuerdo con sus competencias y responsabilidades. La máxima autoridad y el personal de la entidad, en el ámbito de sus competencias, son responsables de la aplicación y mejoramiento continuo del control interno, así como establecerá los mecanismos de relación entre la administración principal y las que operen en localidades apartadas. El control interno debe considerar los mecanismos y disposiciones requeridos a efecto que los servidores de las unidades participantes en la ejecución de los procesos, actividades y transacciones de la institución, desarrollen sus acciones de manera coordinada y coherente, con miras a la implantación efectiva de la estrategia organizacional para el logro de los objetivos. (Republica, 2006).

Seguimiento y Revisión

Los sistemas de control interno han venido evolucionando a través del tiempo, las formas en que los controles son aplicados también han evolucionado. Algunos procedimientos que en su momento fueron eficaces, pueden convertirse en menos eficaces, procedimientos aplicados que fueron eficaces en su momento ahora dejan de ser ejecutados. En ocasiones podría deberse al ingreso de nuevo personal quienes necesitan mayor adiestramiento y supervisión. Las circunstancias para las cuales fue diseñado el Control Interno en sus inicios, podrían también cambiar, haciendo que sean menos competentes para advertir los riesgos relacionados a las circunstancias. Analizados todos los antecedentes, la dirección necesitara determinar si el control interno continuara siendo oportuno y capaz de hacerle frente a nuevos riesgos.

Las acciones de seguimiento y monitoreo permitirán que el control interno siga operando con eficacia, lo que implicara apreciaciones oportunas por parte del personal apropiado, quienes serán encargados de la operación de controles y la realización de acciones necesarias. (COSO-GALAZ YAMAZAQUI, 2015)

La revisión deberá estar dirigida a la identificación de los controles débiles, insuficientes o innecesarios, para promover con el apoyo incondicional de la gerencia, su fortalecimiento e implantación. Esta evaluación podrá llevarse a cabo

de tres formas: durante la realización de las actividades diarias en los distintos niveles de la organización; de manera separada por personal que no es el responsable directo de la ejecución de las actividades (incluidas las de control) y mediante la combinación de las dos formas anteriores. Para realizar un adecuado y oportuno seguimiento (monitoreo) se deben tener en cuenta las siguientes reglas:

- El personal obtendrá datos de que las actividades de control interno están funcionando.
- Las comunicaciones externas confirmaran la información generada internamente.
- Se ejecutarán comparaciones periódicas de los volúmenes registrados en el sistema de información contable con el físico de los activos.
- Verificar si se han implementado las recomendaciones de los auditores internos y externos; o por el contrario no se ha hecho nada.
- Las actividades del Área de auditoría interna, sean oportunas, efectivas y confiables.

La comunicación de las debilidades y oportunidades de mejora de los sistemas de control, deberá ser encaminado hacia los responsables de operarlos, con el fin de realizar las labores requeridas para su cumplimiento. Independientemente de la importancia y magnitud de las debilidades identificadas, la dimensión del riesgo existente y la posibilidad de que se repita la ocurrencia, se establecerá el nivel administrativo al cual deban comunicarse las deficiencias. Contraloría General de la República (2006)

Información y Comunicación. -

La información y comunicación, están dispersos en todo el aparato administrativo y cada uno de ellos tomara en cuenta a uno o más objetivos del control. Se tomará en consideración la existencia de controles generales y controles de aplicación sobre los sistemas de información.

Controles Generales: Permiten asegurar la implementación de una operación y su oportuna continuidad, manteniendo el control sobre el centro de procesamiento

de datos, la conservación del hardware y software y su integridad física, así como la operación misma. Estos controles están vinculados con las funciones de mejora y mantenimiento de sistemas, soporte técnico y administración de base de datos. Controles de Aplicación: Son utilizados para el buen funcionamiento de cada sistema y lograr el procesamiento integral y confiable de la información, contando con la autorización y confirmación correspondiente. La utilización de estos controles, resguardan las aplicaciones destinadas a las interfaces con otros sistemas de los que se reciben o entregan información.

El uso de la tecnología, es un concepto clave para el presente siglo, los sistemas informáticos, sin duda alguna serán un medio para la construcción de conocimientos, permitiendo desarrollar la integración estratégica, la estructura organizacional y la tecnología de la información, así como, la competitividad en el medio. Sin embargo, frecuentemente se realiza una comparación de lo actual con lo futuro, evaluación que se realiza solamente en base a la información contable, acción que conlleva a juicios y presagios equivocados.

La contabilidad nos muestra un panorama actual de los hechos ocurridos en un determinado periodo, pero no se podrá predecir el futuro. Los reportes que producen los sistemas tienen contenidos de las operaciones financieras, las que hacen posible guiar y controlar la entidad.

Toda información que es generada en el interior de la entidad, y aquellos que se refieren a hechos y acontecimientos externos, es parte fundamental en la toma de decisiones y en el seguimiento de las operaciones. Toda información promete cumplir con los propósitos a diferentes niveles. Auditool (2014).

Sistemas de Información

Los sistemas de información son diseñados e implementados por la entidad y se constituirán en instrumentos para el establecimiento de las estrategias de la institución, en base a las características, necesidades y naturaleza del ente, los procedimientos, operaciones, funciones y difusión de datos, permiten en conjunto el logro de los objetivos y las metas institucionales. De esta manera, el sistema de información proporcionara datos oportunos, exactos y confiables que servirán

como insumo para la toma de decisiones, facilitando y garantizando la planeación y control para una rendición de cuentas transparente.

En la implementación de los sistemas de información, la entidad deberá adecuarse al desarrollo global y a la naturaleza de sus operaciones, utilizando los medios informáticos y manuales. Deberán estar direccionados al manejo, preparación y presentación de la información, financiera, contable, presupuestaria y operacional, de manera imparcial y objetiva. Mantener la posibilidad de ofrecer información de la misión, visión, planes y programas, ejecución y evaluación de actividades, objetivos, normas y metas institucionales. Los porcentajes alcanzados en el logro de los objetivos operativos y estratégicos, avances físicos logrados, todos ellos expresados en términos monetarios. La exposición comparativa de la situación económica, contable y financiera por períodos, la ejecución presupuestal y logística de la entidad y otros requerimientos específicos de orden legal, en concordancia con la normatividad vigente sobre transparencia fiscal y acceso público a la información.

Los sistemas de información deberán estar encaminados a integrar las operaciones de la entidad, de preferencia y dependiendo del caso en tiempo real. El buen desempeño de los sistemas de información debe asegurarse por medio de la elaboración de procedimientos documentados. Contraloría General de la República (2006).

Procesamiento de Datos

El procesamiento de datos normalmente se conoce como las técnicas electrónicas o mecanizadas, utilizadas para manipular datos utilizados en el trabajo humano o de máquinas. Por lo tanto, podremos decir que se basa en la recolección de datos primarios de entrada, los que son evaluados y ordenados, con el propósito de obtener información útil, para luego ser analizados por el responsable o usuario final, para que tomes las acciones que corresponda.

Los tipos de procesamiento de datos son:

- **Proceso manual.** – Este proceso implica la participación de recursos humanos, utilizando cálculos mentales y registrando información con lápiz y papel, ordenando y clasificando manualmente, dando como

resultado un proceso lento y expuesto a errores por el volumen de información.

- **Proceso mecánico.** – Consiste en el uso de máquinas registradoras, calculadoras manuales, usos del sistema ábaco y reglas de cálculo, y como consecuencia se aligera el trabajo, se reduce los errores, pero en cuanto a volumen se sigue considerando en grandes cantidades.

Proceso electrónico. – En este proceso se continúa realizando actividades de forma manual, pero la relación entre los diferentes elementos del tratamiento de la información de almacenamiento y comunicación se realiza utilizando maquinas electromecánicas, obteniendo información más eficiente.

Los funcionarios y servidores tomaran como referencia la información procesada para que cumplan con sus obligaciones y responsabilidades. Los datos oportunos deberán ser identificados, seleccionados, registrados, estructurados y transformados en información, comunicando en forma oportuna y a tiempo. Debemos entender la importancia y el rol que desempeñan los sistemas de información, cuyas actitudes se traducirán en acciones completas, con el propósito de obtener mayores recursos para el funcionamiento eficaz.

Mantenimiento de Sistemas

Toda información es fundamental para la toma de decisiones, el responsable o funcionario designado, deberá garantizar la calidad, confiabilidad, pertinencia y oportunidad, en la generación y comunicación de la información. Es conveniente diseñar mecanismos y procedimientos coherentes y relacionados, que aseguren la alta calidad de la información procesada en los diferentes niveles de la organización, ser presentadas en forma oportuna, en el momento y lugar indicado y de fácil comprensión y accesibilidad para las persona o instancias que la requiera, producida en cantidades suficientes, las que brindara un mayor valor agregado para la toma de decisiones.

Base de Datos

La base de datos viene a ser los bancos de información que mantienen datos relacionados a una variedad de temáticas y categorizados en distintas formas o

maneras, comparten un tipo de vínculo que busca relacionarlos, ordenarlos y clasificarlos en conjunto.

Existen bases de datos de diversos tipos, como ficheros caseros en los que se ordenan libros, revistas clasificados alfabéticamente, hasta obtener una compleja base cuyo contenido sea información gubernamental o de organismos internacionales.

Últimamente este término se viene utilizando para la construcción de información a partir de la utilización de un software informático, a través del internet y en forma online, la disponibilidad y funcionalidad son ilimitadas, pueden ser de solo lectura y almacenamiento (estáticas) o que su contenido pueda ser modificada y actualizada (dinámica) y según el contenido se puede decirse que son bibliográficas, texto completo, directorio, llegando a tener múltiples usos en las áreas de salud, educación, etc. (Definición ABC, 2007-20018)

Confiabilidad

La información y comunicación se basará en información disponible y confiable, deberán ser los más exactos y útiles posibles. Una información confiable nos permite estar seguros de lo que se puede verificar y confirmar. La calidad de la información se construye sobre el principio de la confiabilidad y todo lo que se ha creado sobre la base de este principio inspira confianza. En base a ella formamos nuestras familias y nuestras instituciones.

Gestión Pública

En el sector público administrativo, la gestión se enreda respecto al sector público empresarial por: la mayor dificultad para medir rendimientos, por el control jurisdiccional permanente, una claridad y transparencia de la actuación pública más elevada que la de la actividad privada, la combinación de objetivos y la mayor ambigüedad de la tecnología. Algunas de estas complicaciones (control jurisdiccional, claridad y transparencia, combinación de objetivos) constituyen prohibiciones a las que hay que dar el cumplimiento, ya que la eficiencia sirve meramente como instrumento de objetivos sociales superiores, como pueda ser la democracia, que ofrezcan una perspectiva de mejora social. La "política" no es un inconveniente a resolver, sino una actividad interrelacionada con la gestión

pública: Hace falta mejor "política" para una mejor gestión pública y, simultáneamente, una mejor gestión pública contribuye a una mejor política. Otras dificultades de la gestión en el sector público administrativo, en cambio, suponen una auténtica agenda de investigación: Cómo medir el bienestar y sus múltiples componentes, cómo resolver con razonamientos múltiples, cómo conformar organizaciones que concilien eficiencia y reducción de relaciones jerárquicas, etc. (Rubio, España)

Planeamiento Estratégico

Existe una particularidad en el planeamiento en el sector público: Sus objetivos proyectados se piensan "para todos" los miembros de la sociedad. Por tanto, el Estado no puede actuar "en retroceso".

Un Estado que se administre sin planeamiento corre el peligro de ser anticipado por los problemas. De la misma manera, puede desaprovechar las posibilidades de mejora que se le presenten. Deberá tenerse en cuenta que la peculiaridad del planeamiento en el Sector Público exige a que los objetivos, así como los recursos para lograrlos, no se fijan en la autonomía de los Funcionarios Públicos, sino en función de las necesidades solicitadas por los ciudadanos.

Las ambiciones de todos los ciudadanos no pueden quedar como una ddiva de las necesidades de eventualidades futuras. El Planeamiento Estratégico en el sector público es necesario. Así lo ha confirmado la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y las distintas directivas sobre planeamiento.

Metas Realistas

Las metas realistas es todo aquello que vemos a nuestro alcance, antes de realizar los planes de una institución primero debemos asegurarnos que los objetivos sean realistas, para evitar fracasos en los planes estratégicos.

Mirar el objetivo de la situación y analizar a los interesados, permitirá que prestemos especial atención a las necesidades de los grupos interesados. John Dewey dijo una vez "*un problema bien definido, es un problema medio resuelto*".

Plantear la claridad de objetivos y fijar metas realistas, es sumamente importante para atender la iniciativa de la gente, debiendo ser metas claras y estratégicas, pero realistas. Frey Ned, señala que "*se habla de ello en términos de*

propósito, el enfoque y la pasión.” La claridad de las intenciones, la localización y concentración y el entusiasmo necesario para lograr unos esfuerzos exitosos y sostenibles.

Entender que las estrategias deben planificarse en base a sus prioridades y valores, ser aliados de su cultura y trabajar alineados junto a su organización, demostrando liderazgo y disciplina para alcanzar las metas, buscando un cambio sostenible. Es importante que los trabajadores acepten los planes estratégicos como si fueran sus propios planes de vida, demuestren transparencia desde el principio, ellos deberán entender que sus actividades cotidianas ayudaran a conseguir los resultados deseados.

Fortalezas Organizativas

Las fortalezas organizativas están sustentadas en el análisis de la situación de la entidad a través de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, que en un futuro permitirán planificar una estrategia.

Asimismo, durante el proceso de la planificación estratégica, se busca la manera de como resaltar las fortalezas, saber cómo aprovechar las oportunidades, como proteger a la entidad de sus debilidades, y como enfrentar las amenazas.

Este análisis es muy importante porque permite estudiar los elementos que son parte de la entidad y plantear una estrategia que permita cumplir con los objetivos definidos, considerando los aspectos relevantes y negativos del externo. (significados.com, 2013-2018)

Comprender la Cultura Organizacional

(Edgar H. Schein, 1990) *“La cultura de una organización es un Sistema Social que se basa en un conjunto central de convicciones y que se desarrolló o aprendió como consecuencia de los esfuerzos de la organización a través del tiempo para afrontar su entorno en el futuro. Subsiguientemente, Schein menciona que existen tres niveles a través de los cuales se puede comprender la cultura de una organización:*

El nivel factico (incluye comportamiento, se puede observar directamente)

El nivel da valores

El nivel de supuestos subyacentes”

La entidad debe poseer un enfoque para que permanezca en el tiempo, tener una cultura organizacional para impulsar la calidad del servicio orientada al público, donde se dé prioridad al usuario. Los modelos de una cultura organizacional proporcionan mecanismos útiles que se pueden utilizar para recodificar los datos disponibles y el impacto de la cultura organizacional en el desarrollo de la planeación y el plan estratégico resultante son enormes y los efectos podrán ser directos e indirectos.

Liderazgo

Un sistema de liderazgo enérgico, establecerá un enfoque organizacional, respetará las capacidades y construirá expectativas valiosas para el desempeño, creará una organización razonable y confirmará un compromiso trascendental para el personal identificado con los valores de la entidad.

Crearé un ambiente con valores éticos y legales, dirigidos a incluir las responsabilidades administrativas, con una visión organizacional en base a teorías de liderazgo, cuyo propósito será el de explicar las diferencias en su estilo y contexto, orientado al logro eficaz de las tareas, que se caracterizará por la capacidad de realizar acciones de impacto y de trascendencia, en base a la teoría de la Administración.

El proceso de intercambio entre los dirigentes y participantes, es un liderazgo transaccional y la capacidad de provocar cambios sustantivos es el liderazgo transformacional.(Molina, 2013).

Transparencia

Las entidades públicas deberán demostrar honestidad, ética y responsabilidad, en las gestiones y actividades de inversiones económicas de importancia social, con el propósito de brindar mayores conocimientos a los ciudadanos.

La transparencia se relaciona básicamente con la política, con la economía, con la parte social y el área legal, busca crear una relación de confianza y seguridad con los ciudadanos a fin de dar a conocer todas aquellas actividades, negociaciones, presupuestos y acceso a la información que es de carácter e interés público.

A pesar de ello aún están presentes muchos casos en los cuales no existe dicha transparencia y eso se relaciona con hechos de corrupción, malversación de fondos, falta de información, pérdida de dinero, obras inconclusas, entre otros.(significados.com, 2013-2018).

Presupuesto por Resultados (PpR).-

En el Perú desde el año 2007 se viene efectuando la Reforma en el Sistema Nacional de Presupuesto, por ello se implemente el Presupuesto por Resultados (PpR), con la intención de garantizar que la población reciba los bienes y servicios que requieren, en las condiciones deseadas a fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida.

En el desarrollo de la Reforma en el Sistema Nacional de Presupuesto, el Presupuesto por Resultados (PpR) se determina como una estrategia de gestión pública que concede relacionar la distribución de recursos presupuestales a bienes y servicios que se convierten en productos y a resultados a favor de la población.

En este sentido, es necesario la existencia de una declaración clara y objetiva de los resultados a obtener, el compromiso por parte de entidades para alcanzarlos, la designación de responsables tanto para la ejecución de los instrumentos del PpR como para la rendición de cuentas del gasto público, y la instauración de mecanismos para generar información sobre los productos, los resultados y la gestión efectuada para su logro.

En el caso de Perú, el Presupuesto por Resultados (PpR) se rige por la Ley N^o 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, particularmente en el Capítulo IV "Presupuesto por Resultados (PpR)" en el Título III, "Normas Complementarias para la Gestión Presupuestaria".

Planificación

La planificación es la función inicial de la administración, porque sirve de base para las demás actividades establecidas por una institución. Esta actividad y/o función establece por adelantado cuáles serán los objetivos que deberán cumplirse y que se deberá hacer para conseguirlos; por tanto, es un modelo teórico para desarrollarse en el futuro. La planificación se inicia por

constituir los objetivos y puntualizar los planes obligatorios para conseguirlos de la mejor manera posible. La planificación reglamenta donde se aspira llegar, que debe hacerse, como, cuando y en qué orden debe hacerse.

La planificación es importante en la instrumentación de políticas públicas, en la actualidad, cada vez resultan más imprescindibles los componentes de planificación en la gestión pública si el objetivo es implantar modelos de gestión por resultados.

Una gestión encaminada a resultados, debe estar conducida por un elemento de orientación estratégica que permita a los organismos públicos suponer una imagen-objetivo deseada y, consecuentemente, orientar sus acciones en función de ella, es decir la definición de ámbitos, procesos y responsabilidades de planificación.(Makon, 2007)

Recursos Públicos

Se denominan Recursos Públicos a todas las recaudaciones e ingresos que recibe el Estado, de tributos, donaciones y el uso de bienes, para satisfacerlas necesidades colectivas, a través de la prestación de los servicios públicos y con el objeto de financiar el gasto público.

En el pasado el Estado obtenía los ingresos de su propio patrimonio, es decir, por la venta y arrendamiento de sus bienes. Con el transcurrir del tiempo, los Estados se han reformado para adoptar nuevas fuentes y conseguir los ingresos imprescindibles para satisfacer las carencias y es nueva fuente es El Poder Soberano que el Estado tiene y le brinda las facultades para establecer tributos cuando lo vea por conveniente y se necesario. (Cavalieri).

Programación y Formulación Presupuestaria

La Programación Presupuestaria, es un procedimiento en el que se relacionan los resultados con los productos, acciones y medios necesarios para su ejecución, los cuales se basan en la información y experiencia existente

Para ejecutar la Programación Presupuestaria seguiremos una secuencia de periodos y momentos que nos transportaran a diseñar un conjunto articulado de participaciones y acciones al que designaremos Programa Estratégico.

Al implementar estas participaciones y acciones, es probable crear productos y resultados, y optimizar los niveles de eficacia en las acciones que ejecuta el Estado.

“Los objetivos de la programación presupuestaria están definidos como:

- *propicia un diseño integrado y articulado de las mediaciones del Estado, sobre la base del producto de resultados en favor de la población.*
- *Establecer una relación clara y demostrable entre resultados que se espera obtener y medios definidos para ello.*
- *El presupuesto debe reflejar en cantidades de bienes y servicios definidos y su equivalente en unidades monetarias los productos a entregar que generarán los cambios decisivos en el lapso de la programación presupuestaria.*
- *Instituir relaciones y responsabilidades claras en la concepción de productos y resultados, por parte de los involucrados en la gestión de las instituciones y programas del Estado.*
- *Determinar las medidas del desempeño apropiadas o indicadores, las cuáles deben dar respuesta de manera general a las siguientes preguntas: ¿en qué población se da el cambio requerido?, ¿cuál es la magnitud del cambio?, ¿en qué consiste el cambio?, entre otros”. (MEF, 2008)*

La formulación presupuestaria, es un conjunto de actividades secuenciales que realizamos para identificar las obligaciones logísticas, los costos y el presupuesto necesarios para la entrega de los productos determinados en un Programa Estratégico.

“Los objetivos de la formulación presupuestaria son:

- *Ejecutar las definiciones activas que identifiquen a los productos.*
- *De acuerdo a las definiciones operativas, identificar los requerimientos logísticos (insumos, actividades y procesos) necesarios para implementar intervenciones y la consecuente entrega de productos determinados en los Programas Estratégicos.*

- *Realizar una estructura de costos y el costeo de los productos*
- *Elaborar el presupuesto a partir del costo realizado.*
- *Definir la categorización funcional programática de los Programas Estratégicos*
- *La formulación se realiza en dos fases:*
 - *se definen operativamente los productos y*
 - *se establece una estructura de costos, se presupuesta y se establece la clasificación funcional programática por producto.*

Tengamos presente que la formulación se realiza sobre la base de los productos y metas físicas definidos. Dichos productos se obtienen mediante la puesta en práctica de una intervención o un conjunto de intervenciones para las cuales se ha identificado un grupo de beneficiarios directos.

La formulación debe articularse a este proceso para asegurar que la asignación presupuestal sea adecuada para la implementación de los PE, y que el presupuesto se encuentre vinculado a la obtención de los productos y al logro de resultados.”.(MEF, 2008)

Implementación de Instrumentos

Los instrumentos del presupuesto por resultados son los programas presupuestales, seguimiento y evaluación independientes y los alicientes a la gestión.

Un programa presupuestario consiste en el abastecimiento de un acumulado de productos (bienes y servicios que admiten sus beneficiarios), mediante el progreso de actividades constituidas y relacionadas, que combaten las primordiales causas de una complicación específica que perturba a la población objetivo.

Seguimiento es realizado a través de indicadores propuestos en el marco del presupuesto por resultados y los indicadores implementados a través de fichas técnicas medidas y definidas y evaluación independiente dispone de la información sobre el desempeño para ser usada dentro del sistema presupuestario, permitiendo con ello demostrar la obtención de resultados en materia presupuestal y utilizar la información sobre desempeño como costo para establecer mejoras en el diseño e implementación de las estrategias públicas.

Logro de Resultados

Las evaluaciones de impacto (EI) facultan evaluar cuál es el logro o impacto atribuible al Programa en el resultado alcanzado. Responde a las preguntas: ¿La política funciona? ¿Cuál es la magnitud del impacto? ¿Qué intervenciones o productos son más efectivos?

Según la Directiva emanada de la Dirección General de Presupuesto Público, el resultado final es:

- *“Cambio en los contextos, conductas o peculiaridades personales a una población identificada, en el medio en el que se despliega o en las organizaciones que la sirven.*
- *Corresponde a un objetivo de política nacional.*
- *Cabe aclarar, que el éxito del resultado final, si bien se relaciona al avance en las metas del o los PP relacionados al mismo, su logro no es absolutamente aplicable a éstos”. (MEF, 2018)*

Evaluación

La creación de sistemas de evaluación de la gestión pública es un componente crítico dentro de las propuestas de reforma del sector público. En los países desarrollados, los casos más conocidos son los esfuerzos realizados bajo el manto de la Nueva Gestión Pública o Neo-Gerencialismo (Rhodes, 1991; Kettle, 1997; Bresser Pereira, 1997) en Nueva Zelanda, Gran Bretaña y más recientemente los Estados Unidos con el National Performance Review y el Government Performance Results Act de 1993 (Lynn, 1998).

Sin duda existen en la actualidad importantes esfuerzos para crear indicadores de gestión en toda América Latina. Sin embargo, son pocos los casos en los cuales se puede hablar de la utilización sistemática de estos indicadores para evaluar la gestión de organizaciones, programas y políticas públicas. Ello supone tener instrumentos de evaluación con capacidad para cubrir los niveles micro y meso de la gestión, pero ubicándolos dentro de un contexto más amplio que se relaciona con otros niveles de la acción Estatal, tanto nacional como local, y sus interacciones con otros actores de la sociedad civil. La aplicación de una perspectiva sistémica de evaluación representa una agenda urgente dentro del

esfuerzo por avanzar el proceso de modernización del Estado en la región. Existen ya varios países que han avanzado en la dirección adecuada. Entre ellos, se destacan los casos de Chile, Colombia y Costa Rica (CEPAL, 1998).

1.4 Formulación del problema

Para una buena gestión pública el control interno es una herramienta indispensable, porque ofrece una seguridad razonable la misma que permitirá alcanzar los objetivos institucionales relacionados a la calidad de los servicios que se brindan, bajo el cumplimiento del marco normativo y haciendo un buen uso de los recursos públicos, permitirá conocer cuál es la relación del Sistema de Control Interno y la Gestión Pública en los trabajadores de las Oficinas Administrativas y de las áreas usuarias de la Sede Central en el año 2018 y cuál sería el efecto necesario para la mejora de los procesos de gestión en el Gobierno Regional Sede Central, en merito a ello me permito realizar el siguiente planteamiento.

1.4.1 Problema General

¿Cuál es el Nivel de Relación entre el Control Interno y la Gestión Pública en trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018?

1.4.2 Problema específico 1

¿En qué medida de relaciona el Control Interno y el Planeamiento Estratégico en trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018?

1.4.3 Problema específico 2

¿En qué medida de relaciona el Control Interno y el Presupuesto por Resultados en trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018?

1.4.4 Problema específico 3

¿En qué medida de relaciona el Control Interno y la evaluación en trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018?

1.5 Justificación del estudio

Las nuevas exigencias en la calidad de servicio que prestan las entidades estatales y en particular el Gobierno Regional de Apurímac Sede Central, me permiten realizar el presente trabajo de investigación, con el único propósito de optimizar los procesos administrativos, servicios a la población objetivo, mejorar las relaciones, buscar la aceptación, superación e interrelación con cada uno de las áreas usuarias, razones justificadas que me llevaron a plantearlo como un problema en el Gobierno Regional de Apurímac Sede Central.

Adicionalmente, he podido observar que existe un gran número de personal profesional y técnico contratado, que no cuentan con los conocimientos adecuados ni la experiencia necesaria, que puedan sortear las nuevas reformas y requerimientos que exige el Gobierno Central a través del Ministerio de Economía y Finanzas y la Contraloría General de la República.

Para llevar a cabo este estudio se empleará teorías básicas sobre Control Interno y Gestión Pública, que nos facilitará la posibilidad de describir la relación de existencia entre las variables Sistema de Control Interno y Gestión Pública, comprobando si la hipótesis de estudio es válida, aplicando el método estadístico adecuado del conocimiento científico.

El trabajo de investigación se realizará utilizando métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos que serán empleados para demostrar la validez y confiabilidad de la investigación, y que podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación. La Implicancia práctica es trascendental debido a que, a partir de la presente, se describirá el comportamiento de las variables en estudio, permitiendo relacionar entre el Sistema de Control Interno y la Gestión Pública en los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Apurímac, y así dar solución al problema de gestión en la Entidad.

Sera necesario conocer con mayor objetividad el Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Apurímac, con los resultados obtenidos podrán tomar decisiones en pro de un buen manejo institucional y por ende un mejor servicio a la sociedad.

Por conveniencia el trabajo se realizará para conocer el desempeño laboral de los trabajadores a través del sistema de control interno, y así corregir las deficiencias o carencias que se está necesita.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión Pública en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018

1.6.2 Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el Control Interno y el Planeamiento Estratégico en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018

1.6.3 Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el Control Interno y el Presupuesto por resultados en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018.

1.6.4 Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el Control Interno y la evaluación en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar en qué medida se relaciona el Control Interno y Gestión Pública en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018.

1.7.2 Objetivo Específico 1

Determinar en qué medida se relaciona el Control Interno y el Planeamiento Estratégico en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018.

1.7.3 Objetivo específico 2

Determinar en qué medida se relaciona el Control Interno y el Presupuesto por resultados en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018.

1.7.4 Objetivo Especifico 3

Determinar en qué medida se relaciona el Control Interno y la evaluación en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018.

II. MÉTODO

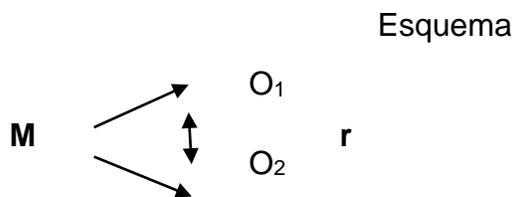
2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Tipo de Estudio

El tipo de investigación que se aplicó es el sustantivo básico.

2.1.2 Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se aplicara es el descriptivo correlacional de corte transversal.



DONDE:

- M: muestra
- O1: observación de la variable Control Interno
- O2: observación de la variable Gestión Pública
- r: Relación

2.2 Variables

Variable 1: Control Interno

Definición Conceptual:

Definición de Control Interno.

El Control Interno es un proceso integral efectuado por el titular, funcionarios servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos. (República C. G.)

Variable 2: Gestión Pública

Definición Conceptual:

Definición de Gestión Pública. –

La gestión pública es una especialidad que se enfoca en la correcta y eficiente administración de los recursos del Estado, a fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía e impulsar el desarrollo del país.

Para Milgrom y Roberts, señala que:

“(...) La empresa es un conjunto de contratos. Su organización interna un conjunto de arreglos entre principales y agentes. Sus relaciones con los competidores juegos no cooperativos y sus relaciones con proveedores y clientes juegos cooperativos. Todos estos temas han estado en el centro de la investigación económica durante los últimos quince años. La clave del desarrollo futuro de la Economía en cuestiones de gestión pasa por la relevancia que sea capaz de imprimir a estas investigaciones.

Según Vicente Ortun menciona que la:

Gestión Pública es gestión con las limitaciones derivadas del carácter público del cometido. Gestión refiere, según el contexto, tanto una práctica (gestión con minúscula) como un conjunto de disciplinas (Gestión con mayúscula). Se considera la gestión como práctica y como disciplina, con particular atención al papel de la Economía. Las limitaciones derivadas del carácter público del cometido pueden clasificarse en no abordables por esenciales (satisfacen objetivos sociales superiores al de la eficiencia) y abordables bien por la investigación bien por la acción. Así se llega a otra forma de contemplar la gestión pública: la acción sobre dos familias de limitaciones mitigables - falta de incentivos organizativos y falta de incentivos individuales- mediante dos grupos de actuaciones: introducción de mecanismos de competencia y aplicación de técnicas de gestión respectivamente.

2.3 Operacionalización de la variable

Según Mercedes Reguant Alvarez de la Universidad de Barcelona, la operacionalización de variables es un proceso lógico de desagregación de los elementos más abstractos — los conceptos teóricos—, hasta llegar al nivel más concreto, los hechos producidos en la realidad y que representan indicios del concepto, pero que podemos observar, recoger, valorar, es decir, sus indicadores. Según Latorre, del Rincón y Arnal, este proceso "consiste en sustituir unas variables por otras más concretas que sean representativas de aquellas" (2005: 73). Según Sabino (1992: 89)

es un proceso que sufre un concepto, de modo tal que a él se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento efectivo. De modo que representa la concreción de la correspondencia entre los conceptos como cualidad "latente" y las respuestas observables que manifiestan su existencia (Cea D'Ancona, 1998). La operacionalización de variables es equivalente a su definición operacional, para manejar el concepto a nivel empírico, encontrando elementos concretos, indicadores o las operaciones que permitan medir el concepto en cuestión (Grajales Guerra, 1996). Es establecer un puente entre los conceptos y las observaciones y actitudes reales. Para Kerlinger (1985) consiste en la transformación de conceptos y proposiciones teóricas en variables concretas.

MATRIZ DE OPERACIONES DE VARIABLES

Tabla 1
Control Interno.

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1:</p> <p>CONTROL INTERNO El Control Interno es un proceso integral efectuado por el titular, funcionario y servidores (de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcancen los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos. (I) (República)</p>	<p>La variable Control Interno está compuesto por dimensiones de Evaluación de Riesgos, Actividades de Control e Información y Comunicación. La información se recogerá a través de un cuestionario de preguntas, cada dimensión estará conformado por un conjunto de ítems con su respectiva valoración: muy bueno (5), bueno (4), regular (3), malo (2), muy malo (1). Estos valores serán procesados estadísticamente a través del SPSS versión 22. Los resultados permitirán obtener el nivel de correlación en la investigación.</p>	<p><u>Evaluación de Riesgos</u></p> <p>El riesgo se define como la posibilidad de que un acontecimiento ocurra y afecte negativamente a la consecución de los objetivos. La evaluación de Riesgos Implica un proceso dinámico e iterativo para identificar y evaluar los riesgos de cara a la consecución de los objetivos. (COSO, 2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas preventivas • Medidas organizativas • Método de trabajo • Responsabilidad • Procedimientos
		<p><u>Actividades de Control</u></p> <p>Son las acciones establecidas a través de políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos. (COSO, 2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rendición de cuentas • Arqueos • Normas aplicables • Separación de funciones • Seguimiento y revisión
		<p><u>Información y Comunicación</u></p> <p>La información es necesaria para que la entidad pueda llevar a cabo sus responsabilidades de control interno y la comunicación es el proceso continuo e iterativo de proporcionar, compartir y de proporcionar información necesaria. (COSO, 2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de información • Procesamiento de datos • Mantenimiento de sistemas • Base de Datos • Confiabilidad

MATRIZ DE OPERACIONES DE VARIABLES

Tabla 2
Gestión Pública.

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 2</p> <p>La gestión pública es una especialidad que se enfoca en la correcta y eficiente administración de los recursos del Estado, a fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía e impulsar el desarrollo del país. (21, 2015)</p>	<p>La variable Gestión Pública está compuesto por dimensiones de Planeamiento Estratégico, Presupuesto por Resultados y Evaluación. La información se recogerá a través de un cuestionario de preguntas, cada dimensión estará conformado por un conjunto de ítems con su respectiva valoración: muy bueno (5), bueno (4), regular (3), malo (2), muy malo (1). Estos valores serán procesados estadísticamente a través del SPSS versión 22. Los resultados permitirán obtener el nivel de correlación en la investigación</p>	<p>Planeamiento Estratégico Es la actividad continua de formularse objetivos y definir los medios para alcanzarlos. (Públicas, 2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metas realistas • Fortalezas organizativas • Comprender la cultura organizacional • Liderazgo • Transparencia
		<p>Presupuesto por Resultados Se define como una estrategia de gestión pública que vincula la asignación de recursos a productos y resultados medibles en favor de la población. (Finanzas, 2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Recursos Públicos • Programación y formulación presupuestaria • Implementación de instrumentos • Logro de resultados
		<p>Evaluación Se denomina evaluación al proceso dinámico a través del cual e indistintamente, una empresa, organización o institución académica puede conocer sus propios rendimientos, especialmente sus logros y flaquezas y así reorientar propuestas o bien focalizarse en aquellos resultados positivos para hacerlos aún más rendidores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento Integral • Actitudes • Rendimientos • Conocimientos • calificaciones

2.4 Población y muestra

2.4.1 Población

De acuerdo a lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) la población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p. 174).

La población en el presente trabajo de investigación estuvo dirigido a un total de 550 servidores públicos que laboran en el Gobierno Regional Sede Central cuyas funciones están orientadas a fomentar el desarrollo regional integral y sostenible, promoviendo la inversión pública, de acuerdo a los planes y programas nacionales y regionales.

Tabla 3

Trabajadores que laboran el Gobierno Regional de Apurímac - Sede Central.

DENOMINACION	PROFESIONALES	TECNICOS	TOTAL
Nombrados	106	109	215
CAS	58	40	98
Temporales	73	79	152
Servicios de terceros	48	37	85
	285	265	550

2.4.2 Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características a/ que llamamos población.

En realidad, pocas veces es posible medir a la población, por lo que obtenemos o seleccionamos una muestra, y, desde luego, se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población. (p. 175)

2.4.3 Tipos de Muestra

Muestra probabilística

En la presente investigación se utilizó la muestra no probabilística de 80 servidores públicos, distribuido de la siguiente forma.

Tabla 4

Áreas Involucradas para la toma de Encuestas.

AREAS USUARIAS	CANTIDAD	AREAS ADMINISTRATIVAS	CANTIDAD
Gerencia de Desarrollo Social	10	Dirección Regional de Administración	10
Gerencia de Desarrollo Económico	10	Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial	10
Gerencial Regional de Infraestructura	10		
Oficina Regional de Supervisión	10		
Oficina Regional de Proyectos de Inversión	10		
Dirección Regional de Trabajo	2		
Dirección Regional de la Producción	2		
Dirección Regional de Industria y Turismo	2		
Dirección Regional de Energía y Minas	2		
Dirección Regional de Vivienda y Construcción	2		
TOTAL,ENCUESTAS APLICADAS	60		

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1 Técnicas

En el presente trabajo de investigación se aplicará la técnica de la encuesta.

Carrasco (2014) menciona: la encuesta es una técnica para investigación social por excelencia debido a su utilidad, versatilidad y sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtienen (p. 314).

En una encuesta constituida en escala Likert. Se refieren a recolección de información que representa un conjunto de ítems en forma de proposiciones positivas (favorables), sobre hechos y fenómenos sociales o naturales de la realidad (p. 318).

2.6 Método de Análisis de datos

Los datos de las variables a estudiar en el presente trabajo de investigación, fueron procesadas a por el software informático SPSS, obteniendo tablas y figuras.

En este caso para la fiabilidad de los datos se está utilizando el alfa de Cronbach como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 5

Para la Variable 1: Control Interno.

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.832	15

En la tabla que se muestra el alfa de Cronbach (0.832) se acerca a 1 mayor es la fiabilidad de la escala de medición, en otras palabras, es Buena, con un numero de 15 ítems.

Tabla 6

Para la Variable 2: Gestión Pública.

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.914	15

En la tabla que se muestra el alfa de Cronbach (0.914) se acerca a 1 mayor es la fiabilidad de la escala de medición, en otras palabras, es excelente, con un numero de 15 ítem.

2.7 Aspectos éticos

Toda la información recopilada durante el proceso de investigación del presente trabajo, se guarda con total y absoluta reserva y bajo responsabilidad del investigador, quien es responsable de los contenidos mostrados en desarrollo del presente trabajo.

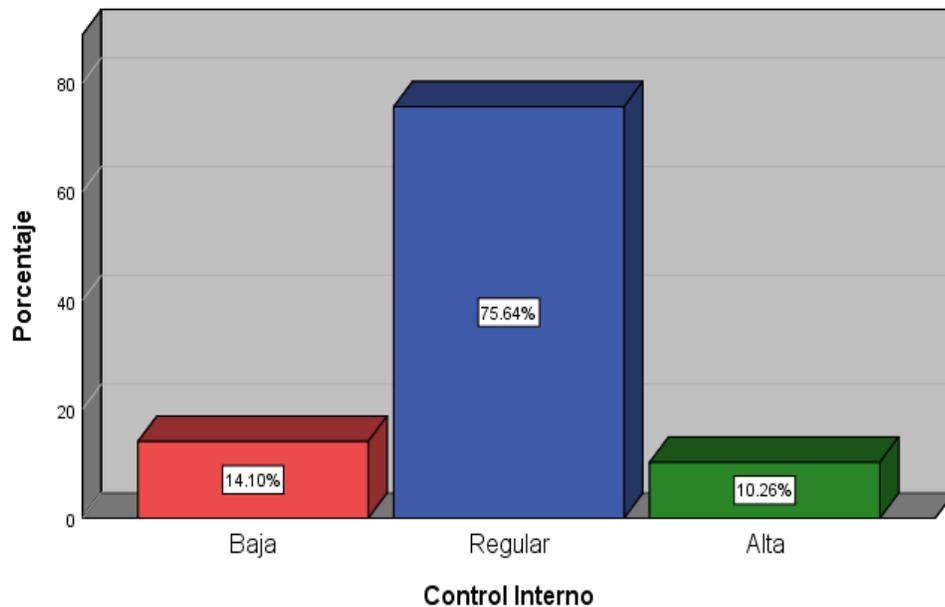
III. RESULTADOS

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Tabla 7
Control Interno.

Control Interno		
Control Interno	Baja	14.1%
	Regular	75.6%
	Alta	10.3%
	Total	100.0%

Fuente: Obtenida por el Investigador



Fuente: Obtenida por el Investigador

Figura1
Control Interno.

En tabla como en el Figura se puede visualizar que, a la Variable 1, de Control Interno, el 75.64% de la población en estudio tiene una opinión que, en el Gobierno Regional Sede Central, con respecto Control Interno es Regular, mientras que 14.10%

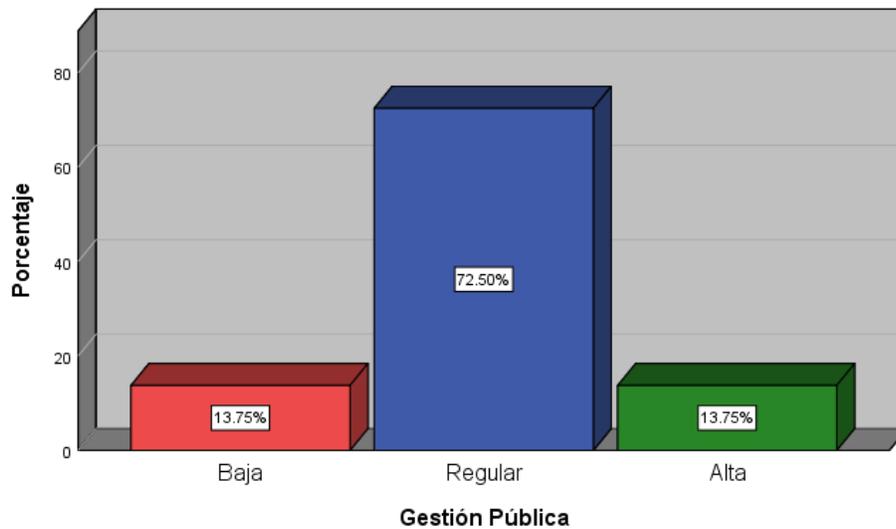
opina que es Baja, un 10.26% es Alta. Por lo que tiene una opinión favorable Regular con respecto a la Variable 1.

De acuerdo al objetivo general se puede observar que el Control Interno tiene relación altamente significativa con la Gestión Pública y una relación positiva moderada, la estadística descriptiva nos muestra que el 75.6% de los trabajadores opinan que la acción de control interno es regular, siendo una herramienta indispensable para el buen uso de los recursos públicos y para el logro de los objetivos institucionales, no muestra su efectividad respecto a la gestión pública.

Tabla 8
Gestión Pública.

Gestión Publica		
Gestión Pública	Baja	13.8%
	Regular	72.5%
	Alta	13.8%
	Total	100.0%

Fuente: Obtenida por el Investigador



Fuente: Obtenida por el Investigador

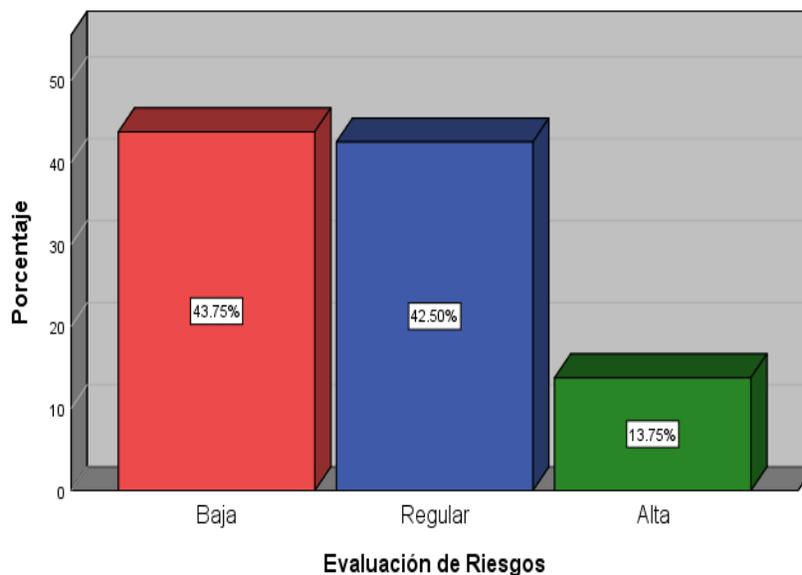
Figura2
Gestión Pública.

En tabla como en el Figura se puede visualizar que, a la Variable 2, de Gestión Pública, el 72.50% de la población en estudio tiene una opinión que, en el Gobierno Regional Sede Central, con respecto a Gestión Pública es regular, mientras que 13.50% opina que es Baja, un 13.50% es Alta. Por lo que tiene una opinión favorable Regular con respecto a la Variable 2.

Respecto a la gestión pública, el 72.5% de los trabajadores del Gobierno Regional Sede Central opinaron que el resultado de la gestión es regular, entonces se deduce que hace falta una política adecuada para una mejor gestión, la falta incentivos organizativos e incentivos individuales hace que no se cumplan con los objetivos sociales, existen limitaciones de carácter público y se requiere la aplicación de técnicas de gestión, para el logro de los objetivos institucionales.

Tabla 9
Evaluación de Riesgos.

Evaluación de Riesgos		
Evaluación de Riesgos	Baja	43.8%
	Regular	42.5%
	Alta	13.8%
	Total	100.0%



Fuente: Obtenida por el Investigador

Figura3

Evaluación de Riesgos.

En tabla como en el Figura se puede visualizar que, en la Dimensión de Evaluación de Riesgos, el 43.75% de la población en estudio tiene una opinión que, en el Gobierno Regional Sede Central, con respecto Evaluación de Riesgos es Baja, mientras que 42.50% opina que es regular, un 13.75% es Alta. Por lo que tiene una opinión no es tan favorable con respecto a esta dimensión.

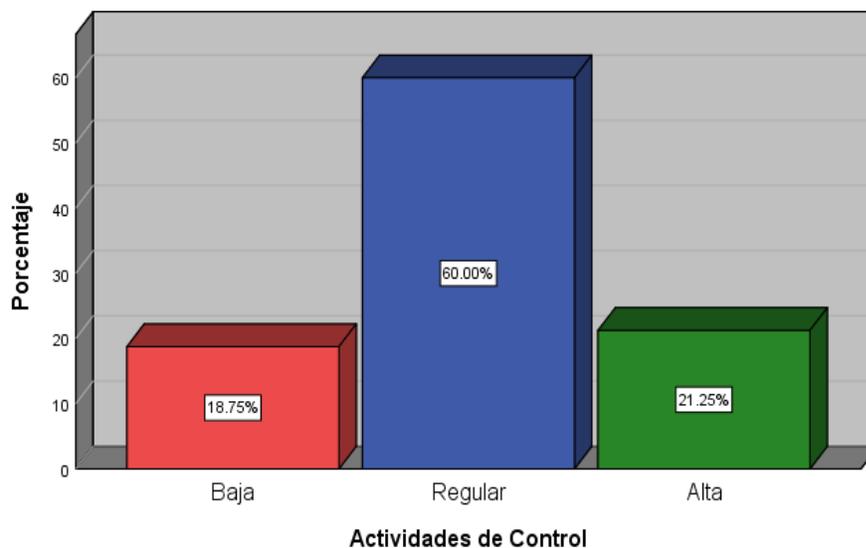
En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión de evaluación de riesgos, se observa que el 43.75% de los trabajadores encuestados opinan que la evaluación de riesgos es baja, demostrando con ello que los factores de riesgo amenazan el oportuno cumplimiento de los objetivos globales de la institución. Se demuestra que existe responsabilidad de las áreas involucradas, y no esta funcionado la acción de autoevaluación realizada por los auditores internos.

Tabla 10

Actividades de Control.

Actividades de Control		
Actividades de Control	Baja	18.8%
	Regular	60.0%
	Alta	21.3%
	Total	100.0%

Fuente: Obtenida por el Investigador



Fuente: Obtenida por el Investigador

Figura4

Actividades de Control.

En tabla como en el Figura se puede visualizar que, en la Dimensión de Actividades de Control, el 60.00% de la población en estudio tiene una opinión que, en el Gobierno Regional Sede Central, con respecto Actividades de Control es Regular, mientras que 21.25% opina que es Buena, un 18.75% es Baja. Por lo que tiene una opinión favorable Regular con respecto a esta dimensión.

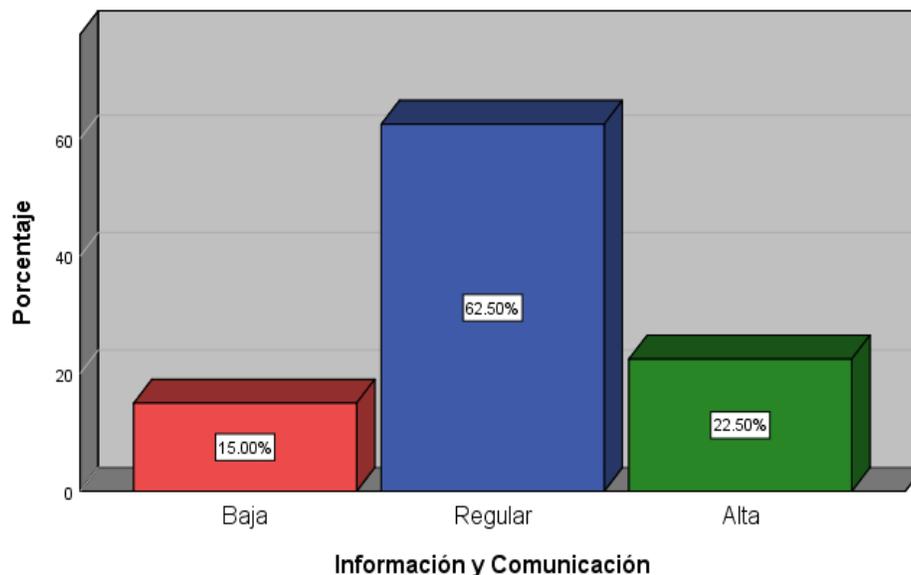
Al ser encuestados los trabajadores del Gobierno Regional en relación a la dimensión de actividades de control, el 60% de la población tiene una opinión que las actividades de control se realizan regularmente, a pesar de que permiten prevenir los riesgos reales y potenciales, la entidad no estaría aplicando en forma oportuna las acciones de control, haciendo que afecte al mayor grado del logro de metas y objetivos.

Tabla 11

Información y Comunicación.

Información y Comunicación		
Información y Comunicación	Baja	15.0%
	Regular	62.5%
	Alta	22.5%
	Total	100.0%

Fuente: Obtenida por el Investigador



Fuente: Obtenida por el Investigador

Figura5

Información y Comunicación.

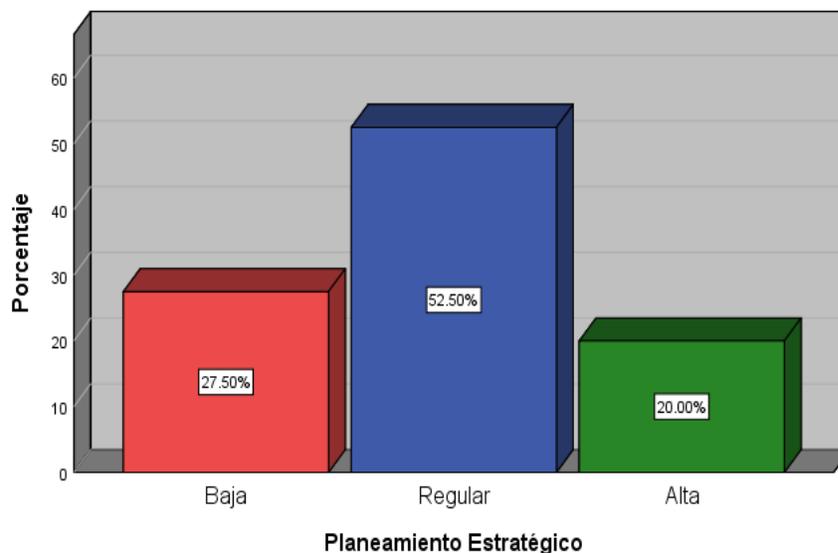
En tabla como en el Figura se puede visualizar que, en la Dimensión de Información y comunicación, el 62.50% de la población en estudio tiene una opinión que, en el Gobierno Regional Sede Central, con respecto Información y comunicación es Regular, mientras que 22.50% opina que es Alta, un 15.00% es Baja. Por lo que tiene una opinión favorable Regular con respecto a esta dimensión.

Los sistemas de información y comunicación son y serán sin duda un medio para incrementar la productividad y competitividad y en relación a la dimensión de información y comunicación el 62.5% de los trabajadores encuestados nos dice que la información y comunicación es regular, pese a que los sistemas de información son diseñados e implementados por la entidad en base a las características, a sus necesidades y a su naturaleza, los datos proporcionados por los sistemas de información no están siendo aprovechados como insumo para la toma de decisiones.

Tabla 12.-Planeamiento Estratégico.

Planeamiento Estratégico		
Planeamiento Estratégico	Baja	27.5%
	Regular	52.5%
	Alta	20.0%
	Total	100.0%

Fuente: Obtenida por el Investigador



Fuente: Obtenida por el Investigador

Figura6

Planeamiento Estratégico.

En tabla como en el Figura se puede visualizar que, en la Dimensión de Planeamiento Estratégico, el 52.50% de la población en estudio tiene una opinión que, en el Gobierno Regional Sede Central, con respecto Planeamiento Estratégico es Regular, mientras que 27.50% opina que es Baja, un 20.00% es Alta. por lo que tiene una opinión favorable Regular con respecto a esta dimensión.

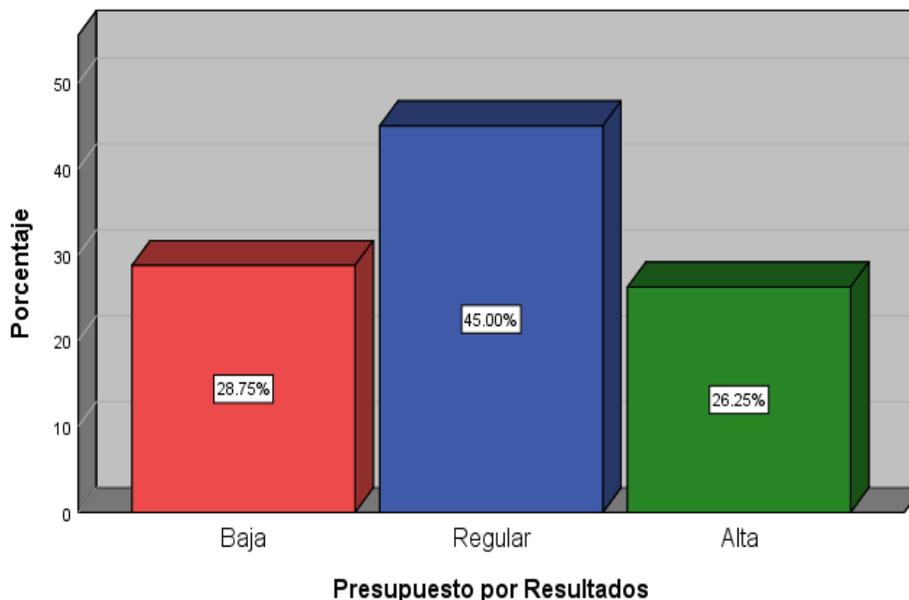
La variable gestión pública presenta como dimensión de estudio al planeamiento estratégico, el 52.50% de la población en estudio opina que el planeamiento estratégico influye en forma regular en la gestión, a pesar de que en el sector público el uso de esta herramienta es obligatoria, porque permite realizar una planificación en base a las necesidades de la ciudadanía, lo que permite alcanzar cambios sostenibles.

Tabla 13

Presupuesto Por Resultados.

Presupuesto Por Resultados		
Presupuesto Por Resultados	Baja	28.7%
	Regular	45.0%
	Alta	26.3%
	Total	100.0%

Fuente: Obtenida por el Investigador



Fuente: Obtenida por el Investigador

Figura7

Presupuesto Por Resultados.

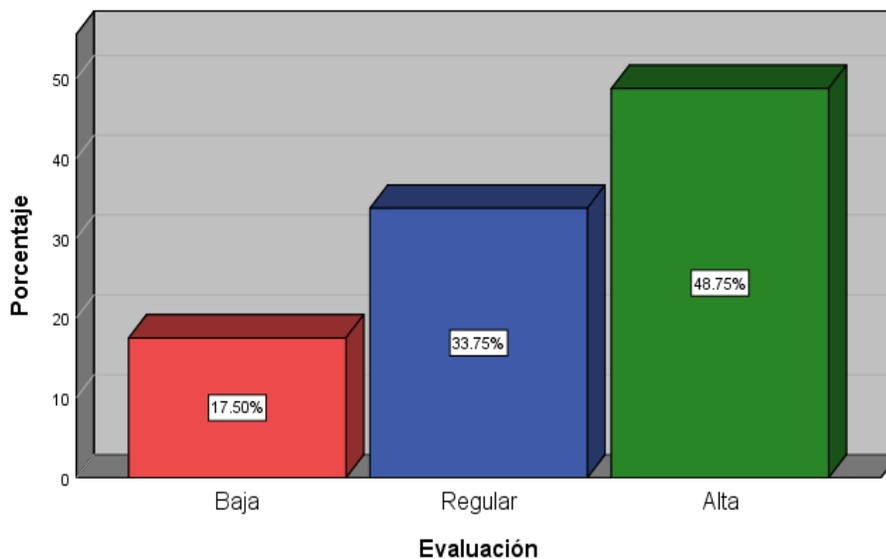
En tabla como en el Figura se puede visualizar que, en la Dimensión de Presupuesto por resultados, el 45.00% de la población en estudio tiene una opinión que, en el Gobierno Regional Sede Central, con respecto Presupuesto por resultados es Regular, mientras que 28.75% opina que es Baja, un 28.26% es Alta. por lo que tiene una opinión favorable Regular con respecto a esta dimensión.

Al evaluar la dimensión presupuesto por resultados y al realizar la encuesta entre los servidores de las distintas áreas, se demostró que el 45.00% de la población en estudio opino que la incidencia del presupuesto por resultados es regular en relación a la variable gestión pública; lo que demuestra claramente que existen brechas que aún no se han podido superar, lo que hace que se siga manteniendo una agestión medianamente aceptable y con poca presencia en la población beneficiaria.

Tabla 14
Evaluación.

Evaluación		
Evaluación	Baja	17.5%
	Regular	33.8%
	Alta	48.8%
	Total	100.0%

Fuente: Obtenida por el Investigador



Fuente: Obtenida por el Investigador

Figura8

Evaluación.

En tabla como en el Figura se puede visualizar que, en la Dimensión de Evaluación, el 48.75% de la población en estudio tiene una opinión que, en el Gobierno Regional Sede Central, con respecto a la Evaluación es Alta, mientras que 33.75% opina que es Regular, un 17.50% es Baja. Por lo que tiene una opinión favorable Alta con respecto a esta dimensión.

Al realizar la encuesta en las diferentes áreas de la institución, los servidores en un 48.75% opina que la influencia de la evaluación respecto a la gestión pública es favorable alta; a pesar de que no se cuenta con instrumentos definidos, pero se viene haciendo esfuerzos para el cambio de actitudes principalmente de los funcionarios.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL: CORRELACIONES ENTRE LAS VARIABLES

La tabla 15 muestra si existe o no relación entre la Variable 1: CONTROL INTERNO Y GESTIÓN PÚBLICA.

Prueba de Hipótesis:

H₀: no existe relación entre la Control Interno y Gestión Pública

H_a: Existe relación entre la Control Interno y Gestión Pública

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Tabla 15

Correlación entre la variable Control Interno y Gestión Pública.

CORRELACIONES			
			VARIABLE 2: GESTIÓN PÚBLICA
Rho de Spearman	VARIABLE 1: CONTROL INTERNO	Coeficiente de correlación	0.584
		P-Valor	0.000
		N°	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Como se observa en la tabla anterior P-Valor = 0.000, es menor que 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en que se demuestra que existe relación altamente significativa en ambas variables en estudio.

Con el respecto al nivel de relación el Rho de Spearman es igual a 0.584, por lo que existe relación positiva Moderada.

La siguiente la tabla 16 muestra si existe o no relación entre la VARIABLE 1: Control Interno y el Planeamiento Estratégico

Prueba de Hipótesis:

H0: no existe relación entre el Control Interno y el Planeamiento Estratégico

Ha: Existe relación entre el Control Interno y el Planeamiento Estratégico

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Tabla 16

Correlación entre la variable Control Interno y la dimensión Planeamiento Estratégico.

CORRELACIONES			
			DIMENSIÓN: Planeamiento Estratégico
Rho de Spearman	VARIABLE 1: Control Interno	Coeficiente de correlación	0.423
		P-Valor	0.000
		N°	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Como se observa en la tabla anterior P-Valor = 0.000, es menor que 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en que se demuestra que existe relación significativa en ambas variables en estudio.

Con el respecto al nivel de relación el Rho de Spearman es igual a 0.423, por lo que existe relación positiva Moderada.

La tabla 17 muestra si existe o no relación entre la VARIABLE 2: Control Interno y el Presupuesto por resultados

Prueba de Hipótesis:

H0: No existe relación entre el Control Interno y el Presupuesto por resultados

Ha: Existe relación entre el Control Interno y el Presupuesto por resultados

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Tabla 17

Correlación entre la variable Control Interno y la dimensión Presupuesto por Resultados.

CORRELACIONES			
			DIMENSIÓN: Presupuesto por resultados
Rho de Spearman	VARIABLE 1: Control Interno	Coeficiente de correlación	0.570**
		P-Valor	0.000
		N°	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Como se observa en la tabla anterior P-Valor = 0.000, es menor que 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en que se demuestra que existe relación significativa en ambas variables en estudio.

Con el respecto al nivel de relación el Rho de Spearman es igual a 0.570, por lo que existe relación positiva Moderada.

La tabla 18 muestra si existe o no relación entre la VARIABLE 2: Control Interno y la Evaluación

Prueba de Hipótesis:

H0: No existe relación entre el Control Interno y la Evaluación.

Ha: Existe relación entre el Control Interno y la Evaluación.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Tabla 18

Correlación entre la variable Control Interno y la dimensión Evaluación.

CORRELACIONES			
			DIMENSIÓN: Evaluación
Rho de Spearman	VARIABLE 1: Control Interno	Coeficiente de correlación	0.529*
		P-Valor	0.000
		N°	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Como se observa en la tabla anterior P-Valor = 0.000, es menor que 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en que se demuestra que existe relación significativa en ambas variables en estudio.

Con el respecto al nivel de relación el Rho de Spearman es igual a 0.529, por lo que existe relación positiva Moderada.

IV. DISCUSIÓN

En la variable control interno de los trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018, está compuesta por dimensiones de evaluación de riesgos, actividades de control e información y comunicación y según los resultados de la estadística descriptiva, se observó que los resultados de la población encuestada tuvieron mayor frecuencia de respuesta en la escala valorativa de “regular”, siendo para la dimensión evaluación de riesgos el 42.5%, para la dimensión actividades de control el porcentaje fue de 60.0% y para la dimensión de información y comunicación 62.5%; lo que conlleva de definir que para los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional, el control interno es aplicado en forma regular, según (DELOITTE, 2015) menciona que es responsabilidad de la administración asegurar el cumplimiento de los componentes y principios más importantes del control interno, deben estar inmersos y en funcionamiento, con el único propósito de contar con un sistema eficaz de control interno, con el que se podrá minimizar contingencia y prever gastos innecesarios.

En relación a la variable de gestión pública de los trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018, se ha considerado las dimensiones de planeamiento estratégico, presupuesto por resultados y evaluación, se observó que los resultados de la población encuestada tuvieron mayor frecuencia de respuesta en la escala valorativa de “regular”; siendo para la dimensión de planeamiento estratégico el porcentaje de 52.50%, mientras que para la dimensión de presupuesto por resultado fue de 45.00% y finalmente para la dimensión de evaluación obtuvo un resultado en la escala de valoración de Alto con 48.75%; ello demuestra que las herramientas de planificación estratégica y presupuesto por resultados no están siendo bien planteados, pero que al realizar la evaluación, se percibe los resultados esperados por la población tienen una opinión favorable alta. Según (Ministros, 2013) en una publicación realizada por la Presidencia del Consejo de Ministros, el Estado ha considerado cinco pilares de políticas de modernización, dentro de las cuales se considera el planeamiento y el presupuesto por resultados, estos pilares tendrán como apoyo en las reformas del sistema presupuestal, esencialmente aludido a la mejora de la eficacia de la gestión y se admitirá la gestión por procesos para conseguir servicios con resultados que favorezcan a los ciudadanos, debiendo eliminarse los sobrecostos que ocasionan en el funcionamiento incongruente de la gestión pública.

V. CONCLUSIONES

Del análisis y evaluación de los resultados obtenidos en la presente investigación he podido llegar a las siguientes conclusiones:

- ✓ El control interno tiene relación significativa y una relación positiva moderada con la Gestión pública de 0.584, los estudios realizados demuestran que el 75.6% de los trabajadores opinan que la acción de control interno es regular, a pesar de ser un instrumento indispensable para el buen uso de los recursos públicos y para el logro de los objetivos institucionales y el 72.5% de la población en estudio opina que la Gestión Publica en el Gobierno Regional de Apurímac es regular y no muestra su efectividad respecto a la utilización de los recursos públicos.
- ✓ El control interno tiene relación significativa y una relación positiva moderada con el planeamiento estratégico de 0.423, los estudios realizados demuestran que el 75.6% de los trabajadores opinan que la acción de control interno es regular, y el 52.5% de la población en estudio opinó que el planeamiento estratégico es regular en el Gobierno Regional de Apurímac.
- ✓ El control interno tiene relación significativa y una relación positiva moderada con el presupuesto por resultados de 0.570, los estudios realizados demuestran que el 75.6% de los trabajadores opinan que la acción de control interno es regular, y el 45.0% de la población en estudio opinó que el presupuesto por resultados es regular en el Gobierno Regional de Apurímac.
- ✓ El control interno tiene relación significativa y una relación positiva moderada con el presupuesto por resultados de 0.529, los estudios realizados demuestran que el 75.6% de los trabajadores opinan que la acción de control interno es regular, y el 48.8% de la población en estudio opinó que la evaluación es alta.

VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Al Gobierno Regional Sede Central, Abancay, se le recomienda que considere al control interno como una herramienta importante para el logro de los objetivos trazados en la gestión pública, debe tomar en cuenta, la percepción de los servidores y la ciudadanía; y sus funcionarios responsables disponer que los auditores internos realicen las evaluaciones oportunamente y prevenir los posibles actos irregulares, a través de la implementación de actividades de control previo, con el propósito de lograr los resultados esperados, y que sea de conocimiento tanto en el interno como en el externo.

- ✓ Al titular del pliego se les recomienda establecer como política regional el planeamiento enmarcado en las normativas que establece el CEPLAN para el logro de los objetivos institucionales y una posición estratégica deseable a nivel nacional.

- ✓ A los trabajadores mostrar mayor eficacia y eficiencia en el presupuesto por resultados, estableciendo coordinaciones más estrechas con las áreas involucradas y el ente rector ya que existe aún muchas brechas por cerrar y logros que conseguir en relación a la aplicación de los sistemas de control interno para así lograr mejorar la percepción de la ciudadanía en cuanto a la gestión pública regional.

- ✓ A los funciones establecer políticas de incentivo no monetarios para un mejor desempeño y evaluación en el rendimiento de los servidores públicos y mejorar el desempeños acrecentando el valor en el servicio público.

VII. REFERENCIAS

- Auditool. (2014). *Red Global de Conocimientos de Auditoria y Control Interno*.
- Cavalieri, A. (s.f.). Los Recursos Publicos: concepto.
- Coso-Galaz Yamazaqui. (2015). *Marco de referencia para la implementacion, gestion y control de un adecuado sistema de control interno*.
- Definición ABC. (2007-20018).
- Deloitte. (2015). *Marco de referencia para gestion y control de un adecuado control interno*.
- Edgar H. Schein. (1990). *Cultura Organizacional*.
- Flores, C. L. (2012). *Arqueo de Caja y sus procedimientos*. *Actualidad Empresarial*, V-1 y V-2.
- Gardey, J. P. (2008). *Definición de procedimiento* (<https://definicion.de/procedimiento/>).
- Gardey, J. P. (2008). *Definición de procedimiento* (<https://definicion.de/procedimiento/>).
- Jiménez, J. G. (s.f.). *Presupuestación y Gestión Pública para Resultados en México*.
- Makon, M. P. (2007). *Revista Internacional de Ordenamiento Publico*.
- Mantilla, S. (2005). *Control interno informe COSO*. . Bogotá.: ECOE Ediciones.
- MEF. (2008). *Guia metodologica para la programacion presupuestaria estrategica*.
- MEF. (2018). *Capacitacion Metodologica*.
- Ministros, P. d. (2013). Política de modernización de la Gestión Pública al 2021 será implementada por el Gobierno Central, Regional Y Local.
- Molina, M. (2013). *Presi.com*.
- Norabuena . (2017).
- Pacheco, B. y. (2015).
- Regional, G. (2017). *Plan estrategico Institucional al 2021*.
- Republica, C. G. (2006). *Normas de Control Interno*. Lima.
- Rojas, V. M. (211). *Metodologia de la Investigacion*. Bogota.
- Schedler, A. (2008). *¿Qué es la rendición de cuentas?* México.
- significados.com*. (2013-2018).

ANEXOS

Anexo N° 01: Instrumento
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Distinguido(a) trabajador(a):

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre “Control Interno y Gestión Pública en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018” Su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

1	2	3	4	5
Muy malo	malo	regular	bueno	Muy bueno

Nro.	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Cómo califica los resultados de las medidas preventivas aplicadas en la evaluación de riesgos en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
2	¿Cómo califica los efectos de las medidas organizativas aplicadas en la evaluación de riesgos en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
3	¿Cómo califica el método de trabajo aplicado en la evaluación de riesgos en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
4	¿Cómo evalúa los resultados de la responsabilidad aplicada en la evaluación de riesgos en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
5	¿Cómo califica los resultados de los procedimientos aplicados en la evaluación de riesgos en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
6	¿Cómo califica los resultados de las rendiciones de cuentas aplicadas en las actividades de control en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
7	¿Cómo califica los resultados de los arqueos aplicados en las actividades de control en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
8	¿Cómo califica los resultados de las normas aplicables en las actividades de control en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
9	¿Cómo califica los efectos de la separación de funciones aplicada en las actividades de control en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
10	¿Cómo califica los resultados del seguimiento y revisión aplicada en las actividades de control en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
11	¿Cuáles fueron los resultados de la utilización de sistemas de información aplicadas en la información y comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
12	¿Cómo evalúa los resultados del procesamiento de datos aplicadas en la información y comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					

13	¿Cuáles fueron los resultados del mantenimiento de sistemas en la información y comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
14	¿Cómo evalúa los resultados de la utilización de base de datos aplicada en la información y comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
15	¿Cómo califica los resultados de la confiabilidad aplicada en la información y comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
16	¿Cómo califica el resultado de aplicar metas realistas en el Planeamiento Estratégico en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
17	¿Cómo califica el efecto de las fortalezas organizativas aplicadas en el Planeamiento Estratégico en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
18	¿Cómo califica el resultado de comprender la cultura organizacional aplicada en el Planeamiento Estratégico en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
19	¿Cuáles fueron los resultados del liderazgo aplicado en el Planeamiento Estratégico en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
20	¿Cuáles fueron los resultados de la transparencia aplicada en el Planeamiento Estratégico en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
21	¿Cómo califica el resultado de la planificación en el Presupuesto por Resultados en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
22	¿Cómo califica la obtención de recursos públicos en el Presupuesto por Resultados en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
23	¿Cómo evalúa el resultado de la programación y formulación presupuestaria en el Presupuesto por Resultados en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
24	¿Cómo califica el resultado de la implementación de instrumentos en el Presupuesto por Resultados en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
25	¿Cómo califica el efecto del logro de resultados en el Presupuesto por Resultados en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
26	¿Cómo califica el resultado del conocimiento integral en la evaluación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
27	¿Cuáles fueron los efectos de las actitudes en la evaluación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
28	¿Cuáles fueron los resultados de los rendimientos en la evaluación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
29	¿Cuáles fueron los efectos de los conocimientos en la evaluación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					
30	¿Cuáles fueron los resultados de las calificaciones en la evaluación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?					

Anexo Nº 02: Matriz del Instrumento para la recolección de datos de la Variable 01: Control Interno

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nro. ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
Evaluación de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas preventivas • Medidas organizativas • Método de trabajo • Responsabilidad • Procedimientos 	33.33%	05	<p>¿Cómo califica los resultados de las medidas preventivas aplicadas en la evaluación de riesgos en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?</p> <p>¿Cómo califica los efectos de las medidas organizativas aplicadas en la evaluación de riesgos en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?</p> <p>¿Cómo califica el método de trabajo aplicado en la evaluación de riesgos en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?</p> <p>¿Cómo evalúa los resultados de la responsabilidad aplicada en la evaluación de riesgos en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?</p> <p>¿Cómo califica los resultados de los procedimientos aplicados en la evaluación de riesgos en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?</p>	<p>Muy malo (1)</p> <p>Malo (2)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Muy bueno (5)</p>
Actividades de Control	<ul style="list-style-type: none"> • Rendición de cuentas • Arqueos • Normas aplicables • Separación de funciones • Seguimiento y revisión 	33.33%	05	<p>¿Cómo califica los resultados de las rendiciones de cuentas aplicadas en las actividades de control en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac? ¿Cómo califica los resultados de los arqueos aplicados en las actividades de control en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?</p> <p>¿Cómo califica los resultados de las normas aplicables en las actividades de control en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?</p> <p>¿Cómo califica los efectos de la separación de funciones aplicada en las actividades de control en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?</p> <p>¿Cómo califica los resultados del seguimiento y revisión aplicada en las actividades de control en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?</p>	<p>Muy malo (1)</p> <p>Malo (2)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Muy bueno (5)</p>
Información y Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de información • Procesamiento de datos • Mantenimiento de sistemas • Base de Datos • Confiabilidad 	33.33%	05	<p>¿Cuáles fueron los resultados de la utilización de sistemas de información aplicadas en la información y comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?</p> <p>¿Cómo evalúa los resultados del procesamiento de datos aplicadas en la información y comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?</p> <p>¿Cuáles fueron los resultados del mantenimiento de sistemas en la información y comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?</p> <p>¿Cómo evalúa los resultados de la utilización de base de datos aplicada en la información y comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac? ¿Cómo califica los resultados de la confiabilidad aplicada en la información y comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?</p>	<p>Muy malo (1)</p> <p>Malo (2)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Muy bueno (5)</p>
TOTAL		100 %			

Anexo N°03: Matriz del Instrumento para la Recolección de datos de la Variable 02: Gestión Pública

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nro. ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
Planeamiento Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> • Metas realistas • Fortalezas organizativas • Comprender la cultura organizacional • Liderazgo • Transparencia 	33.33%	05	¿Cómo califica el resultado de aplicar metas realistas en el Planeamiento Estratégico en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac? ¿Cómo califica el efecto de las fortalezas organizativas aplicadas en el Planeamiento Estratégico en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac? ¿Cómo califica el resultado de comprender la cultura organizacional aplicada en el Planeamiento Estratégico en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac? ¿Cuáles fueron los resultados del liderazgo aplicado en el Planeamiento Estratégico en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac? ¿Cuáles fueron los resultados de la transparencia aplicada en el Planeamiento Estratégico en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?	Muy malo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5)
Presupuesto Por Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Recursos Públicos • Programación y formulación presupuestaria • Implementación de instrumentos • Logro de resultados 	33.33%	05	¿Cómo califica el resultado de la planificación en el Presupuesto por Resultados en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac? ¿Cómo califica la obtención de recursos públicos en el Presupuesto por Resultados en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac? ¿Cómo evalúa el resultado de la programación y formulación presupuestaria en el Presupuesto por Resultados en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac? ¿Cómo califica el resultado de la implementación de instrumentos en el Presupuesto por Resultados en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac? ¿Cómo califica el efecto del logro de resultados en el Presupuesto por Resultados en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?	Muy malo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5)
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento Integral • actitudes • Resultados • Conocimientos • calificaciones 	33.33%	05	¿Cómo califica el resultado del conocimiento integral en la evaluación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac? ¿Cuáles fueron los efectos de las actitudes en la evaluación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac? ¿Cuáles fueron los resultados de los rendimientos en la evaluación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac? ¿Cuáles fueron los efectos de los conocimientos en la evaluación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac? ¿Cuáles fueron los resultados de las calificaciones en la evaluación en los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac?	Muy malo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5)
TOTAL		100 %			

Anexo N° 04: Matriz de Consistencia

TITULO:Control Interno y Gestión Publica en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿En qué medida se relaciona el Control Interno y la Gestión Publica en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018?</p>	<p>Determinar en qué medida se relaciona Control Interno y la Gestión Publica en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018</p>	<p>El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión Publica en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018</p>	<p>Variable 1 <u>Control Interno</u> Evaluación de riesgos Actividades de Control Información y comunicación</p> <p>Según: David L. Landsittel presidente de COSO</p> <p>Variable 2 <u>Gestión Pública</u> Planeamiento Estratégico Presupuesto por resultados Evaluación</p> <p>Según: Lucy Henderson Docente de ESAN</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION Sustantivo Básico</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACION Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION Descriptivo correlacional de corte transversal Esquema</p> <p>M  O</p> <p>DONDE:  O</p> <p>M: muestra O1: observación de la variable 1 O2: observación de la variable 2 r: Relación</p> <p>POBLACION Está compuesto por 550 Trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac</p> <p>MUESTRA La muestra es probabilística, su selección se realizará a través de una formula</p> <p>TECNICA Se utilizará la encuesta</p> <p>INSTRUMENTO La información se recogerá con el cuestionario.</p> <p>ANALISIS DE DATOS Se utilizará la estadística descriptiva e inferencial los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y porcentajes, con figuras estadísticas; además se efectuará una prueba de hipótesis estadística utilizando el programa Excel y SPSS versión 22</p>

<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿En qué medida se relaciona el Control Interno y el Planeamiento Estratégico en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar en qué medida se relaciona el Control Interno y el Planeamiento Estratégico en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Existe relación significativa entre el Control Interno y el Planeamiento Estratégico en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018</p>		<p>POBLACION Está compuesto por 1000 Trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac</p> <p>MUESTRA La muestra es probabilística, su selección se realizará a través de una formula</p> <p>TECNICA Se utilizará la encuesta</p> <p>INSTRUMENTO La información se recogerá con el cuestionario.</p> <p>ANALISIS DE DATOS Se utilizará la estadística descriptiva e inferencial los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y porcentajes, con figuras estadísticas; además se efectuará una prueba de hipótesis estadística utilizando el programa Excel y SPSS versión 22</p>
<p>¿En qué medida se relaciona el Control Interno y el Presupuesto por resultados en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018?</p>	<p>Determinar en qué medida se relaciona el Control Interno y el Presupuesto por resultados en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018</p>	<p>Existe relación significativa entre el Control Interno y el Presupuesto por resultados en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018.</p>		
<p>¿En qué medida se relaciona el Control Interno y la evaluación en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018?</p>	<p>Determinar en qué medida se relaciona el Control Interno y la evaluación en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre el Control Interno y la evaluación en Trabajadores del Gobierno Regional Sede Central, Abancay, ejercicio 2018.</p>		