



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión Administrativa y su mejora de Calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación de la Marina de Guerra del Perú, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Hernandez Huamani, Moises Salvador (ORCID: 0000-0002-0128-6894)
Rivadeneira Flores, Victor Ramses Jared (ORCID: 0000-0002-4717-0352)

ASESOR:

Mg. Infante Takey, Henry Ernesto (ORCID: 0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por cumplir mis sueños, siempre bajo su bendición se logrará todo, a mis padres por apoyarme siempre en todo momento sin importar la circunstancia y a mi hermana por acompañarme y llenar de alegría nuestro hogar.

Víctor Rivadeneyra Flores

Una dedicatoria muy especial a mi madre, una mujer luchadora, muy profesional y ejemplar que inculco a no rendirme nunca para lograr mis sueños y metas para terminar mi carrera profesional.

Moisés Hernández

Agradecimiento

A mi docente el Mg. Henry Infante por brindar sus conocimientos al desarrollo de esta tesis, a la UCV por dar la oportunidad a personas que se desarrollen profesionalmente.

Víctor Rivadeneyra Flores

A la universidad por permitirme desarrollar mi tesis, con el fin de lograr mis objetivos para ser profesional, a los docentes por guiarnos en cada una de las sesiones que fueron desarrollados durante el tiempo de nuestras clases, también a los participantes de la Dirección de Hidrografía y Navegación, por su colaboración en los instrumentos aplicables.

Moisés Hernández

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos.....	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

Índice de tablas

<i>Tabla 1 – V1: Gestión Administrativa</i>	16
<i>Tabla 2 – D1: Planificación</i>	17
<i>Tabla 3 – D2: Organización</i>	18
<i>Tabla 4 – D3: Dirección</i>	19
<i>Tabla 5 – D4: Control</i>	20
<i>Tabla 6 – V2: Mejora de Calidad</i>	21
<i>Tabla 7 – D1: Capacidad preventiva</i>	22
<i>Tabla 8 – D2: Identificación de riesgos</i>	23
<i>Tabla 10 – Prueba de hipótesis específica 1</i>	25
<i>Tabla 11 – Prueba de hipótesis específica 2</i>	26
<i>Tabla 13 – Prueba de hipótesis específica 4</i>	28
<i>Tabla 14 – Casos validados</i>	28
<i>Tabla 15 – Estadística de confiabilidad – V1: Gestión Administrativa</i>	29
<i>Tabla 16 – Estadística de confiabilidad – V2: Mejora de Calidad</i>	29

Índice de figuras

<i>Figura 1 – V1: Gestión administrativa</i>	16
<i>Figura 2 – D1: Planificación</i>	17
<i>Figura 3 – D2: Organización</i>	18
<i>Figura 4 – D3: Dirección</i>	19
<i>Figura 5 – D4: Control</i>	20
<i>Figura 6 – V2: Mejora de Calidad</i>	21
<i>Figura 7 – D1: Capacidad preventiva</i>	22
<i>Figura 8 – D2: Identificación de riesgos</i>	23

RESUMEN

La presente investigación tuvo el objetivo de establecer la relación entre la gestión administrativa y la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación. La investigación fue de tipo básica, con un nivel descriptivo – correlacional, de diseño no experimental, con corte transversal y enfoque cuantitativo. La población fue de 210 personas, optando por aplicar el censo a una muestra de 40 colaboradores dentro de las áreas administrativas tales como administración, abastecimiento, control interno y secretaría general de la Dirección de Hidrografía y Navegación. La técnica de recolección de datos a emplear fue la encuesta, con el instrumento del cuestionario de preguntas, éstos fueron validados por medio del juicio de expertos, y sobre el grado de confiabilidad, fue a través de la prueba estadística Alfa de Cronbach, obteniendo el resultado de un coeficiente de 0,915.

Palabras Clave: gestión administrativa, calidad, soborno, anticorrupción.

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between administrative management and quality improvement in ISO 37001 of the personnel of the Directorate of Hydrography and Navigation. The research was of a basic type, with a descriptive-correlational level, non-experimental design, cross-sectional and quantitative approach. The population was 210 people, choosing to apply the census to a sample of 40 collaborators within the administrative areas such as administration, supply, internal control and general secretariat of the Directorate of Hydrography and Navigation. The data collection technique to be used was the survey, with the questionnaire instrument, these were validated by means of expert judgment, and the degree of reliability was through the Cronbach's Alpha statistical test, obtaining the result of a coefficient of 0.915.

Keywords: administrative management, quality, bribery, anti-corruption.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la sociedad en la que vivimos, estamos rodeados de una plaga llamada “Corrupción”, conducta por parte de una persona que abusa del poder, con el propósito de obtener un beneficio para él mismo o terceros, siendo uno de los peores actos el mal llamado “soborno”, que es uno de los principales problemas socioeconómicos que sufre nuestro país y otras naciones, donde observamos la compra de voluntades y acuerdos en el ámbito político, empresarial, instituciones públicas y privadas, disminuyendo la calidad de todos los bienes y servicios que se ofrecen; por ende interfiere en el correcto funcionamiento del mercado, a su vez ésta destruye la confianza en las instituciones, debido a las acciones de los funcionarios que roban miles de soles de las arcas del país para beneficios particulares, lo cual viene haciendo mucho daño a nuestro país, para su buen desarrollo económico y social.

En el Perú se han dictado diversas normas legales, mediante las cuales se establecen las medidas y sanciones para no cometer actos de corrupción, vinculados en este caso al del soborno; asimismo, existen instituciones que vienen implementando sistemas de lucha contra la corrupción, como por ejemplo el ISO 37001 “Sistema de Gestión Antisoborno”, el cual permite a la organización a cumplir las leyes antisoborno, evitando costos, riesgos y posteriores daños por implicarse en algún antiético; sin embargo, por diversos factores propios de las instituciones, como la rotación de su personal, el ingreso de nuevo personal, la falta de información y/o capacitación y otros, no llevan una adecuada gestión administrativa para su cumplimiento; motivo por el cual, se requiere solucionar este problema álgido en los diferentes niveles sociales, políticos y empresariales, brindando los conocimientos y recursos que generen el interés de combatir y prevenir éstos intentos de soborno, contribuyendo de esta forma en el mejor desempeño y calidad laboral del personal.

En este contexto, se puede visualizar y detectar, que no solo nuestro país sufre de esta plaga, sino que también se viene dando en el ámbito

internacional, afectando y/o poniendo en peligro a los gobiernos en sus relaciones bilaterales; en ese sentido, las organizaciones internacionales preocupados por combatir esta anomalía, vienen realizando diversas convenciones internacionales, siendo nuestro país uno de sus participantes, a fin de prevenir mediante diversas formas y sistemas esta corrupción llamada soborno.

En ese sentido, en la dependencia de la MGP donde se viene realizando la presente investigación, se busca combatir y prevenir dicho mal, con la finalidad de crear conciencia en los trabajadores y mejorar la integridad de los trabajadores del sector público, ya que ésta es una de las instituciones donde logran manejar presupuesto público y si están involucradas personas poco éticas, pueden utilizar dichos recursos para beneficios propios o terceros, a cambio de favores y como consecuencia perjudicar en mayor escala a la ciudadanía en general.

Ante ello, por la ejecución de la norma ISO 37001, surge una incógnita que es el problema primordial de esta investigación: ¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa y la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV?; asimismo, se generan los siguientes problemas de manera específica: ¿Cuál es la relación existente entre la planificación con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV?; ¿Cuál es la relación existente entre la organización con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV?; ¿Cuál es la relación existente entre la dirección con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV?; ¿Cuál es la relación existente entre el control con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV?

Desde el punto de vista teórico, el documento justifica la relevancia revisando la teoría, la base legal y los principios del sistema de gestión antisoborno ISO 37001 y examina si las dos variables y sus respectivas dimensiones son relevantes en un contexto real.

Además, desde el punto de vista metodológico, esta investigación proporciona una herramienta de medición de las variables utilizadas, que sirven como punto de partida investigaciones que se desarrollen en un futuro.

La investigación se propuso como objetivo general, establecer la relación entre la gestión administrativa y la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV. De igual manera se enunciaron algunos objetivos específicos: establecer la relación que existe entre la planificación con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV; establecer la relación que existe entre la organización con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV; establecer la relación que existe entre la dirección con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV; establecer la relación que existe entre el control con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV.

Finalmente se planteó la hipótesis general si la gestión administrativa tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, a su vez derivándose las siguientes hipótesis específicas: la planificación tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV; la organización tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV; la dirección tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV; el control tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV.

El presente trabajo de investigación aporta ideas innovadoras frente al problema del soborno en empresas e instituciones de la administración pública, con el fin de llevar una forma íntegra de realizar las labores por parte del personal.

II. MARCO TEÓRICO

En este estudio, analizamos y revisamos los principales estudios sobre este tema basados en estudios extranjeros e investigaciones en el Perú. A nivel nacional:

Meza (2018), realizó la investigación “Análisis de los factores de la corrupción de funcionarios en la municipalidad distrital de Puente Piedra, Lima, Perú, 2018”, Tesis de doctorado en Administración y Gestión Pública de la UCV. El objetivo de este estudio fue analizar los determinantes de la corrupción en los funcionarios de dicha Institución Pública, mediante un enfoque cuantitativo-cualitativo, métodos inductivos y analíticos, utilizando directorios, métodos de entrevista y cuestionarios. Sobre esta base, se encontró que los factores sociales son los que más influyen en la corrupción, seguidos por los factores culturales y carencia de valores y ética profesional, que contribuyen en un 38% a la corrupción presente en dicha municipalidad.

Rosas (2019) como parte del estudio de seguimiento del Plan de Integridad y Anticorrupción del OEFA, Lima, 2019. El objetivo fue conocer la percepción del personal del OEFA sobre el plan implementado y su impacto en la reducción del riesgo de corrupción. La metodología utilizada fue básica, cuantitativa y simplemente descriptiva. La muestra estaba formada por 127 administradores que utilizaron la encuesta. Los resultados son los siguientes: El 51,8% de los encuestados considera que la aplicación de la norma ISO 37001 contribuye a la integridad y a la lucha contra la corrupción; sin embargo, el 33% indica que los canales de tramitación de quejas no son fácilmente accesibles. En cuanto a la prevención de riesgos, el 89% de los encuestados considera que el departamento la aplica y el 84% trata de identificar las causas de la corrupción para reducir su incidencia.

Figuroa (2018) en su tesis, el Plan Anual de Contrataciones y la Gestión Administrativa en la Marina de Guerra del Perú, Callao - 2018, el estudio se realizó en las instalaciones de la misma Institución Armada, para determinar la

relación entre el PAC y la gestión administrativa de la MGP. Este estudio es básico, no experimental, correlacional y transversal. La población enfocada para la tesis estuvo conformada por 60 empleados que trabajan en el área de contrataciones de la MGP, quienes respondieron dos cuestionarios de escala Likert. Se utilizaron estadísticas descriptivas y las clasificaciones de Rho-Spearman para probar la correlación con un nivel de confianza del 95%. Según los resultados del estudio y la hipótesis general, se logró demostrar que existe una correlación directa y significativa entre el cronograma anual de contratos y las variables de gestión administrativa en la MGP.

Ramos (2018) en su investigación: Conducta Ética y Actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua – 2018, el objetivo principal fue evaluar la relación entre el comportamiento ético y la prevalencia del comportamiento corrupto en los funcionarios regionales de Moquegua en el año 2018, mediante una investigación transversal correlacional aplicada, cuyos instrumentos fueron dos cuestionarios para evaluar el comportamiento ético y el comportamiento corrupto en los funcionarios regionales de Moquegua. Los resultados muestran una correlación negativa significativa entre el comportamiento ético y el comportamiento corrupto de los funcionarios. En otras palabras, a mayor comportamiento ético, menor comportamiento corrupto y viceversa. Se concluye que existe una relación inversa significativa entre ambas variables.

Morales (2019) en su investigación “Ética de la función pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac”. Su estudio fue no experimental, transversal y correlacional, básico, descriptivo, y utilizó un cuestionario para recoger los datos utilizando una encuesta como técnica de sondeo. El objetivo fue evaluar el impacto de la ética del servicio público en la mejora de la administración pública en la Región Apurímac en el año 2018 y dado que los resultados se definen con un nivel de confianza del 95% con coeficiente de correlación de Spearman, por lo tanto, con una existente alta correlación entre la ética del servicio público y la mejora de la administración pública en la Región Apurímac.

Amancio, Genovez y Uejowa (2017) diagnosticaron los riesgos de corrupción y propusieron elementos metodológicos para mitigarlos en las organizaciones del sector público: el caso del soborno. Su objetivo era proponer herramientas metodológicas para diagnosticar los riesgos de corrupción y soborno en los OPPEGC. La metodología utilizada fue exploratoria y cuantitativa. Se utilizaron entrevistas. Los resultados fueron que el 80% de los gestores estaban en marcha, el 40% de los procesos funcionaban y había dificultades de planificación. En las actividades operativas, el riesgo alto fue del 30% para la introducción de consultas y procedimientos, del 80% para el soborno para obtener información y del 60% para el soborno para recuperar datos. En este sentido, el sistema anticorrupción existente en Perú no proporciona las herramientas necesarias para diagnosticar adecuadamente los riesgos.

Estrada (2020) analizó la gestión antisoborno, el comportamiento ético y su impacto en la función pública de los empleados de Osinergmin, Magdalena del Mar - 2020, con el fin de determinar el grado de influencia entre ambas variables. El método utilizado fue no experimental, correlacional y la población de estudio fue de 120 empleados. Los resultados obtenidos permiten afirmar que la antisoborno y el comportamiento ético tienen un impacto en la administración pública. Por otra parte, se encontró que la gestión de la antisoborno y el comportamiento ético tiene un impacto en el principio de legitimidad del personal. Por último, se comprobó que la gestión de la antisoborno y el comportamiento ético tienen un impacto en el principio de transparencia y responsabilidad.

Juárez (2019), en su estudio "Administración estratégica en la lucha contra la corrupción en el sector justicia, sede central de Lima - Perú, 2018". Tesis doctoral en Administración y Gestión Pública, UCV, Lima, sobre cómo afecta la gestión estratégica a la lucha contra la corrupción en el sistema judicial de Lima. El diseño explicativo primario, no experimental e intersectorial, se basó en un enfoque cuantitativo. Se utilizó una encuesta como método y un

cuestionario como instrumento, que se aplicó a 57 directivos de la zona de estudio. Los resultados mostraron que el 54,4% de los encuestados cree que la gestión es muy débil y que la gestión influye en la eficacia de las medidas anticorrupción, lo que apoya las hipótesis de la investigación.

En el ámbito internacional tenemos los siguientes:

Miranzo (2018). En su investigación sobre las causas y efectos de la corrupción en las sociedades democráticas de la Universidad de Castilla – España, publicado en la Revista de la Escuela Jacobea de Posgrado, México. Señaló que a lo largo de la historia la corrupción ha sido de los mayores problemas que se enfrentan las diferentes formas de gobierno en Europa. En los primeros años del estudio de la corrupción, las razones de su presencia se atribuían principalmente a los regímenes autoritarios, a sistemas políticos específicos como el comunismo, o a un desarrollo social escaso. Hoy en día, sin embargo, la doctrina parece estar de acuerdo en la mala naturaleza de la corrupción y en que está presente en todos los sistemas y regímenes políticos. Sin embargo, las causas y consecuencias de este mal aún no están claras. En definitiva, se trata de un problema complejo que requiere un enfoque interdisciplinar y multidisciplinar para que pueda ser abordado por diferentes disciplinas como la economía, la sociología, la psicología o la pedagogía. Este enfoque integrado debe partir de todas las disciplinas y, en particular, de aquellos ámbitos en los que el problema de la corrupción es especialmente evidente. Por ello, deben ser conscientes de la necesidad de instaurar estrategias específicas donde se garantice la integridad en procesos administrativos concretos, para conseguir la suficiente transversalidad que garantice la integridad en todos los ámbitos y en todas las áreas de la actividad administrativa, de forma que la integridad se convierta en un valor a proteger en todas las actividades que realicen las personas.

Guillen (2017), en su tesis doctoral titulada Sistema de control y prevención en las empresas sobre delitos de corrupción de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, España. Se centró en la obtención de recomendaciones y

pautas para el correcto cumplimiento e implantación de sistemas de control de riesgos de corrupción en las empresas españolas, basándose en las directrices de la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) de Estados Unidos y la UK Bribery Act (UKBA). El estudio concluye que la corrupción es un fenómeno que ha mejorado con el paso del tiempo y que una de las formas de combatirla es la implantación de programas de cumplimiento que permitan a las organizaciones identificar las áreas de actividad para evitar la zona gris del delito, ayudando así a combatir la corrupción y a mantener el equilibrio social de nuestro entorno.

Olivo (2017), detalló en su artículo titulado Análisis económico del control anticorrupción a partir del caso ecuatoriano de la Universidad Complutense de Madrid - España. Este trabajo presenta un análisis de las actividades de control en Ecuador basado en un modelo de disuasión de la corrupción en el sector público para identificar la cooperación de los actores estatales y privados, teniendo en cuenta los estímulos y las limitaciones creadas por los sistemas de control: procesos y sanciones. Además de que los actores y sus decisiones influyen en la comisión de actos ilícitos, también se constató que los complejos programas institucionales utilizados para controlar la corrupción no dan los resultados deseados, por lo que en estas áreas se observan conductas atribuidos a las autoridades y los organismos que controlan a los actores no son totalmente independientes de las instituciones evaluadas, lo que genera desconfianza entre los ciudadanos.

Plaza (2018) implementó un sistema de control interno para prevenir la corrupción de los empleados públicos, Caso Rodríguez Galabay N° 09802-2016-00939, Arenillas – Huaquillas, Ecuador. El objetivo fue estudiar las consecuencias jurídicas de los casos de corrupción en las plantas municipales de tratamiento de aguas residuales de Arenillas y Huaquillas. La metodología utilizada fue descriptiva, utilizando un método hipotético inductivo y una encuesta cuantitativa por cuestionario, la cual arrojó que el 76% de los encuestados desconocía el delito de sabotaje y el 49% había sido víctima de este tipo de delito. Por otro lado, el 100% de los encuestados no sabía lo que

era la corrupción y sus consecuencias, y el 80% de los encuestados no sabía lo que era el robo. En este contexto, es necesario educar a las instituciones públicas de Guayaquil sobre su trabajo y advertirles del riesgo de caer en este tipo de corrupción. Por lo tanto, es necesario realizar auditorías internas para detectar casos de corrupción, reducir este tipo de delitos y sancionar a los involucrados.

Para la variable gestión administrativa, según Belén (2006) La supervisión de la empresa es una función de gestión eficaz; el establecimiento y la consecución de muchos objetivos económicos, sociales y políticos depende en gran medida de las habilidades del gestor. En situaciones complejas, en las que se requieren grandes cantidades de recursos materiales y capital humano para llevar a cabo operaciones a gran escala, el liderazgo es esencial para lograr los objetivos. Lo mismo ocurre con la administración pública, que se ha convertido en la compañía más significativa del país, desempeñando un importante papel en el desarrollo económico y social del país y participando cada vez más en actividades antes reservadas al sector privado.

INACAL (2017), el soborno es un fenómeno generalizado, el cual se plantean distintos escenarios de preocupación social, ético, político, económico, y otras más dificultando el correcto ejercicio del trabajo, deformando la competitividad.

Thomas Peters y Robert Waterman, coautores del libro “En busca de la Excelencia”, identificaron que una organización se ve influida por una cultura de organización que afecta a las funciones administrativas definidas como planificación, organización, ejecución y control de las actividades llevadas a cabo para lograr y alcanzar objetivos establecidos, utilizando capital humano y de otro tipo.

Para la primera dimensión, según Álvarez (2007) la planeación es la primera función de la administración y consiste en establecer metas y objetivos por cumplir. Implica la selección de tareas y objetivos, y las acciones para

alcanzarlos; requiere un proceso de toma de decisiones, es decir, una elección entre varias acciones futuras. Así, la planeación proporciona un enfoque racional por alcanzar objetivos predeterminados. Se puede decir que sustenta las demás funciones de la gestión, porque sin el establecimiento de un objetivo no habría nada que organizar, nada que dirigir y nada que controlar.

Kontz (2007). Consiste en hacer una lista de principios o guías más relevantes para que puedan ser usados en la planeación buscando la eficiencia en los objetivos trazados.

Respecto a la segunda dimensión, Pérez (2008) define la organización como un paso importante en la creación de una nueva compañía o de un proyecto dentro de una empresa existente es la elaboración de un plan de empresa, que nos ayudará posteriormente a tomar decisiones y nos permitirá comprender mejor la importancia de la organización dentro de la empresa. Si no quiere que su empresa quiebre, o al menos ser capaz de evitarlo si quiebra, un plan de negocio bien formulado desde el primer día y actualizado si se producen cambios le ayudará a comprender la importancia de la organización en la planificación y organización de su empresa.

Kast y Rosenzweig. La consideran como un sistema técnico abierto, siendo posible ser analizada. Según algunos factores que influyen en las organizaciones culturales, tecnológicas, educativas, políticos legales y económicas.

En la tercera dimensión, según Alles (2008) la gestión y dirección de empresas y organizaciones son etapas importantes, para una correcta evaluación e interpretación de estos materiales económicos y financieros se deben permitir a los directivos adoptar medidas y estrategias empresariales rentables o exitosas. La dirección administrativa, por su parte, se encarga de gestionar y coordinar otros departamentos dentro de la misma estructura organizacional.

Para la cuarta dimensión González (2008) el control lo entiende como una actividad no sólo a nivel de la dirección, sino también a todos los niveles y por parte de todos los miembros de la empresa, que orienta a la organización según mecanismos de medición cuantitativos y cualitativos para alcanzar los objetivos propuestos.

Adopta medidas para adaptar las actividades para aplicar con éxito sus planes. Además, lo abarca todo: cosas, personas y actividades; y, por último, identifica y observa de manera rápida las causas de los problemas para que no se repitan en el futuro.

Por otra parte, en la variable de la mejora de calidad, Evans (2005), La misma ha evolucionado hacia el concepto de Calidad Total o TQ. A medida que las empresas han ido tomando conciencia del alcance del concepto de calidad, éste se ha ido desarrollando. La calidad total es un sistema de gestión centrado en las personas que pretende aumentar continuamente la satisfacción del cliente con costes reales cada vez menores. La calidad total es un enfoque sistémico y forma parte de una estrategia de alto nivel. Se aplica horizontalmente en todas las áreas, involucrando a todo el personal desde arriba a abajo y se extiende hacia arriba y abajo de la cadena de suministro y hacia los clientes.

Vinzant J. y Vinzant D. (1989). La gestión estratégica y la gestión de la calidad total se convirtió en los lemas de la administración pública desde 1990, se alienta a todos los administradores públicos a convertirse en “estrategas efectivos” en caso sus organizaciones han llegado a cumplir sus misiones y propósitos.

En su primera dimensión, según Gimeno (2017) el control administrativo interno es, sin duda, es la clave para prevenir la corrupción, pero su gestión debe ser confirmada por la percepción de los ciudadanos de la necesidad de un nuevo modelo de gobierno más participativo y transparente.

Para la segunda dimensión, de acuerdo con Rodríguez (2006) destacó que la identificación y gestión de riesgos es una estrategia de prevención para la corrupción que implica el desarrollo proactivo de capacidades a la identificación y propia gestión de los riesgos.

Cuando una empresa entiende realmente un proceso, es posible convertirlo en una ventaja competitiva. Para algunas empresas, la clave del éxito reside en comprender cómo funcionan realmente los procesos y mejorar su eficacia.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación fue básico, descriptivo, correlacional, no experimentales, corte transversal y cuantitativo.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Gestión administrativa

Respecto a la norma ISO 37001 - Sistema de Gestión Antisoborno, indica que es un estándar internacional con una serie de exigencias para su implementación, con buenas prácticas frente al soborno. La misma, facilita los requisitos para reunir, mantener, revisar y optimizar, una correcta gestión, trazada para ayudar a organizaciones con el fin de detectar y enfrentarse al soborno, cumpliendo leyes y normas aplicables a todas las actividades. Con ello, necesitando del liderazgo y el compromiso de los trabajadores, al igual de la alta dirección, planificando acciones a realizar a través de un plan para tratar riesgos, llevando un control de todas las operaciones para finalmente, examinar el trabajo.

Variable 2: Mejora de calidad

Según Atkinson (1990), la calidad es un compromiso de toda la organización para hacer las cosas bien, que es compartido por todos los empleados de la organización, por lo que la gestión de la calidad debe ser adoptada por todos los empleados de la organización para que tenga éxito y prospere. Oakland (1989) sostiene que la calidad es un enfoque holístico para mejorar la eficiencia y la flexibilidad de una organización que conduce a una revolución cultural. James (1997) la calidad es una filosofía de gestión que se basa en una orientación práctica y es un proceso que expresa un compromiso con el crecimiento y la supervivencia de la organización, es decir, acciones para mejorar la calidad del trabajo y de la organización en su conjunto.

Definición operacional

(Onud y Onudo, 2008) La gestión administrativa, requiere toda una serie de componentes, como lo son, la planeación, organización de todas las partes de operaciones, dirección, liderazgo y compromiso del alto mando y control, evaluación para el trabajo, los cuales son implementados para el desarrollo y buenas prácticas frente al soborno.

Para la escala de medición, se realizó la escala de tipo Likert, con opciones de respuesta desde 1 al 5. (1 - nunca, 2 - casi nunca, 3 - a veces, 4 - casi siempre y 5 - siempre).

En variable de mejora de calidad, ésta será medida por medio de un instrumento recomendado en el Plan Nacional de Lucha Contra la Corrupción, 2012 - 2016, planteándose las siguientes: capacidad de prevención y la identificación de riesgos. Donde se formularon 22 ítems con la finalidad de determinar el escenario actual frente a este mal.

Para la escala de medición, se realizó la escala de tipo Likert, con opciones de respuesta desde 1 al 5. (1 - nunca, 2 - casi nunca, 3 - a veces, 4 - casi

siempre y 5 - siempre

3.3 Población, muestra y muestreo

Tamayo (2003) es la totalidad del conjunto con respecto a un fenómeno a evaluar. Según Arias (2006) indicó que es aquel grupo compuesto por diferentes elementos presentándose características en común.

Para la presente investigación, la población se constituyó del total de 200 personas laborando en DIHIDRONAV, siendo un total de 40 trabajadores, entre personal masculino y femenino, como muestra que laboran en área administrativas, tales como los departamentos de abastecimiento, administración, gestión integrada y control interno.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó para la presente, algunas técnicas e instrumentos, para el caso de la técnica se utilizó la encuesta, según Grande y Abascal, 2005, citado por Palomino, 2019, indicó que la misma es una técnica primaria o también denominada de primera mano, utilizada para la obtención de información con base objetiva y coherente de acuerdo con un listado de preguntas elaboradas a la muestra de la investigación y analizadas por métodos cuantitativos.

Con respecto al instrumento se estableció la aplicación del cuestionario. Se aplicaron 25 preguntas relacionadas a ambas variables aplicadas al personal de la DIHIDRONAV, según Grande y Abascal, 2005, citado por Palomino, 2019 mencionó que el mismo es un conjunto de preguntas escritas de forma coherente con el fin de conseguir la información precisa.

Para la validez de la técnica e instrumento, se realizó mediante el juicio de expertos, consultando a docentes expertos en materia de la propia investigación, quienes validan el contenido que se pretende medir.

3.5 Procedimientos

La información se recogió mediante cuestionarios (según anexos 1 y 2) de todo el personal de la DIHIDRONAV, primero se envió una carta al Comandante General de la Marina, solicitando su autorización para realizar un trabajo de investigación dentro de una Dependencia Armada perteneciente a la MGP, posterior a ello se obtuvo una respuesta positiva del Secretario General de la MGP informando plenamente la aplicación de encuestas y/o cuestionarios, las cuales se realizaron a los trabajadores para que respondieran a las preguntas con la mayor precisión posible y, por último, se resumieron todas las respuestas y se introdujeron en Excel y SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

Para obtener los datos de las encuestas se utilizó el programa IBM versión 25, obteniéndose el coeficiente del alfa de Cronbach y lograr la confiabilidad para el estudio que se realizó.

3.7 Aspectos éticos

El estudio se llevó a cabo con total honestidad, responsabilidad y transparencia de los resultados, con el objetivo de implementar estrategias para eliminar los posibles actos de soborno, y mejorar la propia identificación de estos, los cuales sean aplicados por todos dentro de la Institución.

IV. RESULTADOS

El instrumento realizado para el presente trabajo de investigación estuvo constituido cuestionarios, de las cuales se realizaron su análisis respectivo de cada una y con ello se obtuvieron las siguientes respuestas:

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	3	7,0
	Regular	16	39,0
	Eficiente	22	54,0
	Total	40	100,0

Tabla 1 – V1: Gestión Administrativa

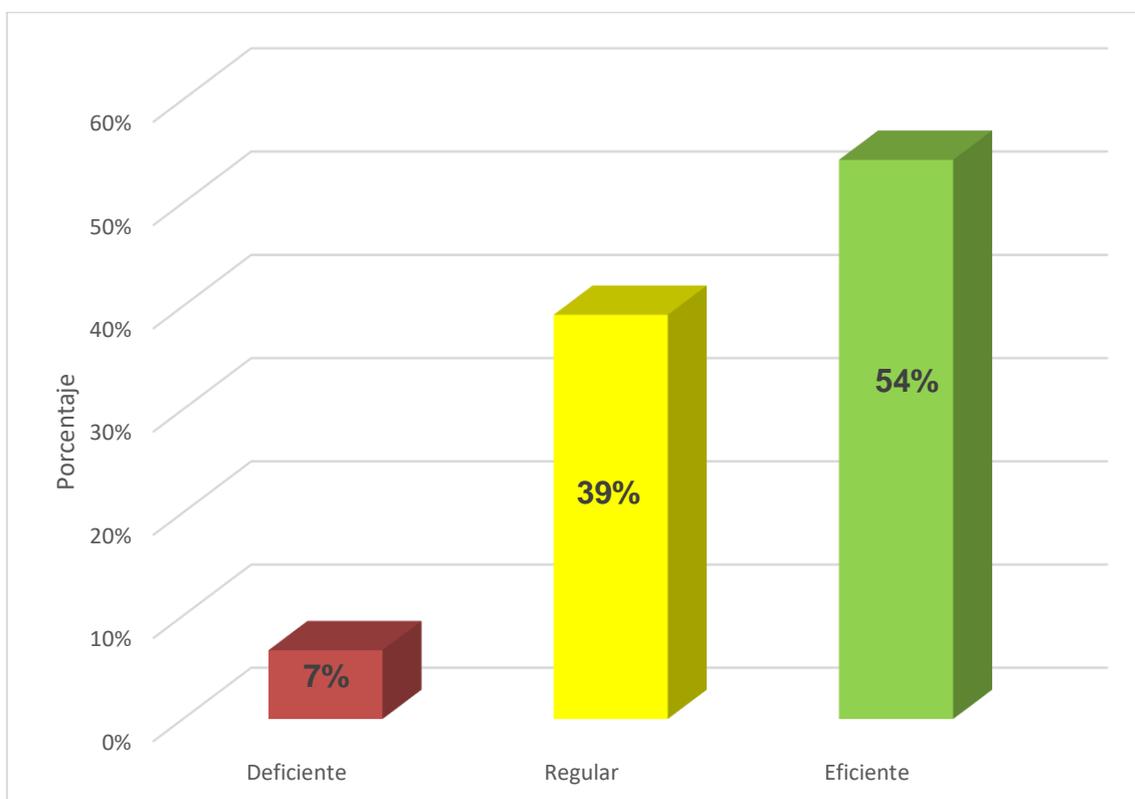


Figura 1 – V1: Gestión administrativa

Como resultados se observó que el 54% del personal indicó que el cumplimiento del ISO 37001 tratado por la gestión administrativa está en un nivel eficiente, el 39% dijo que está a un nivel regular y el 7% dijo que está en un nivel deficiente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1	3,0
	Regular	17	43,0
	Eficiente	22	55,0
	Total	40	100,0

Tabla 2 – D1: Planificación

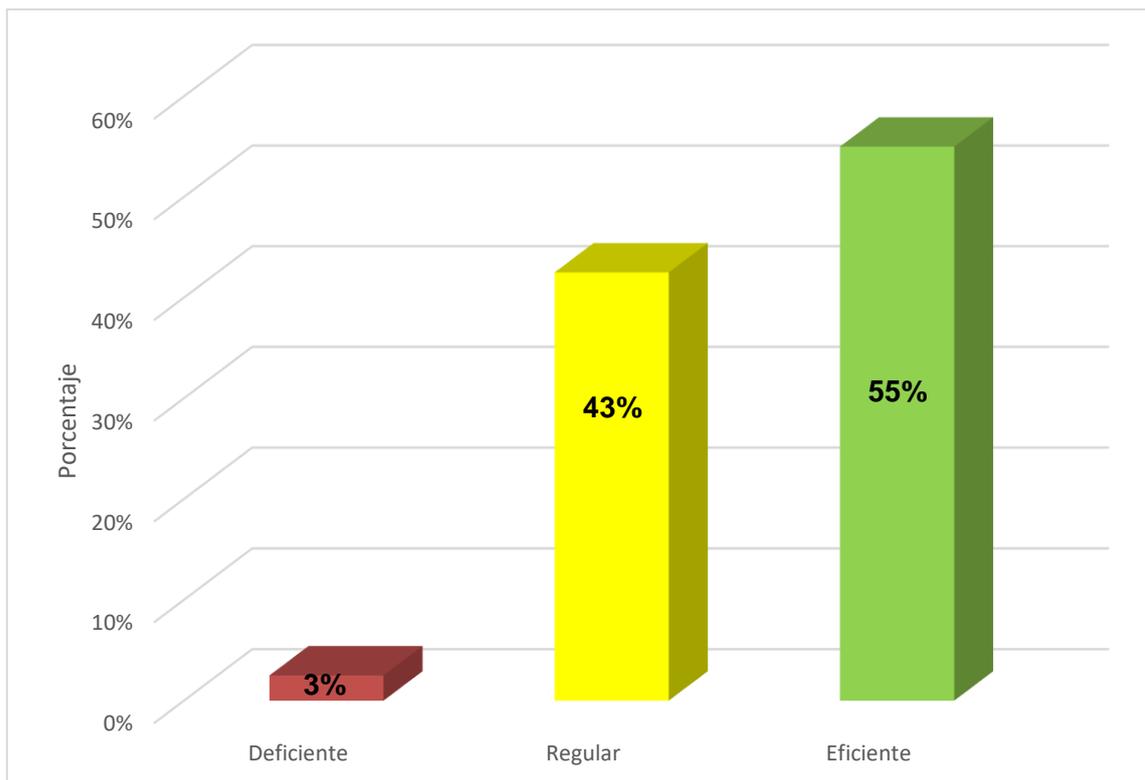


Figura 2 – D1: Planificación

Como resultados se observó que el 55% del personal indicó que la planificación en la gestión administrativa está en un nivel eficiente, el 43% dijo que está a un nivel regular y el 3% dijo que está en un nivel deficiente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	3	8,0
	Regular	18	45,0
	Eficiente	19	48,0
	Total	40	100,0

Tabla 3 – D2: Organización

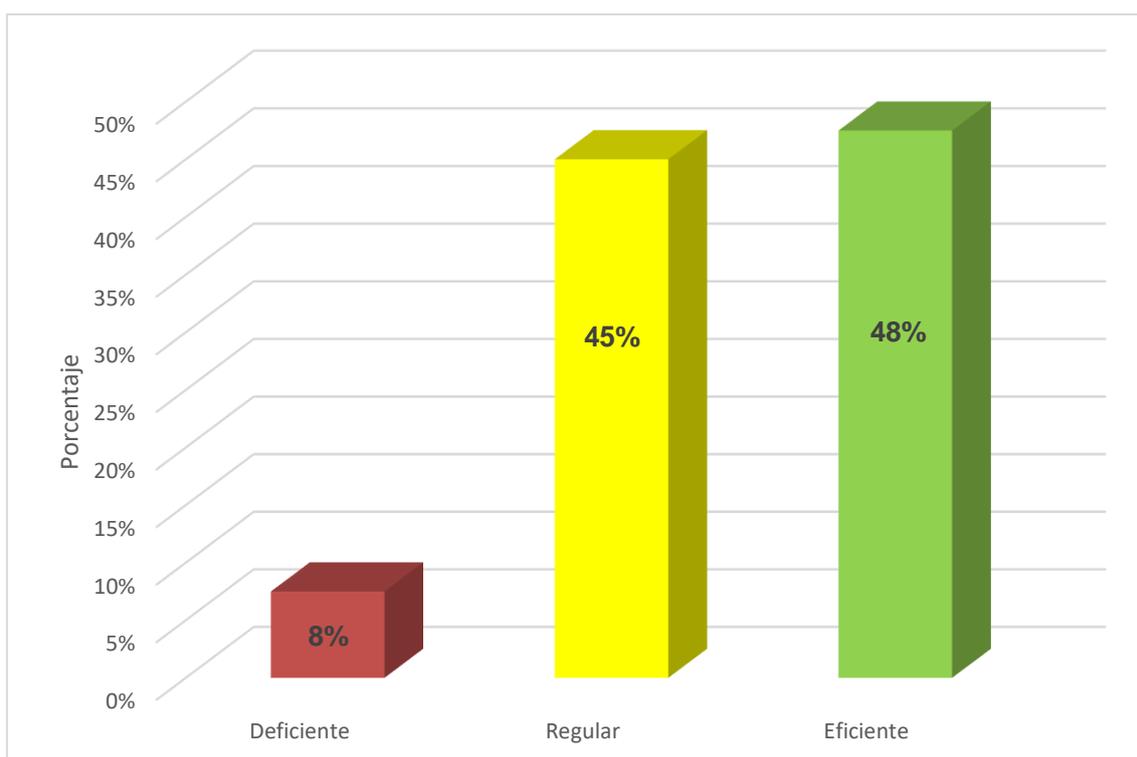


Figura 3 – D2: Organización

Como resultados se observó que el 48% del personal indicó que la organización en la gestión administrativa está en un nivel eficiente, el 45% dijo que está a un nivel regular y el 8% dijo que está en un nivel deficiente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	10,0
	Regular	12	30,0
	Eficiente	24	60,0
	Total	40	100,0

Tabla 4 – D3: Dirección

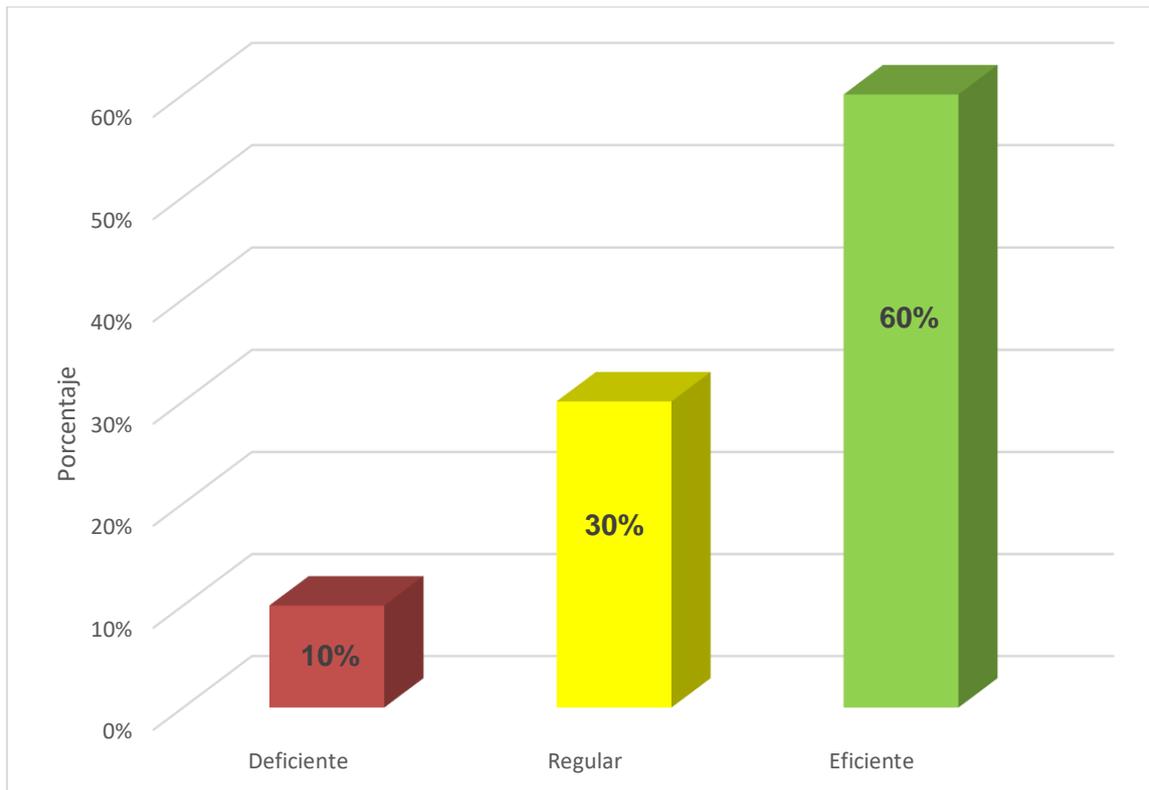


Figura 4 – D3: Dirección

Como resultados se observó que el 60% del personal indicó que la dirección en la gestión administrativa está en un nivel eficiente, el 30% dijo que está a un nivel regular y el 10% dijo que está en un nivel deficiente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	0	0,0
	Regular	22	55,0
	Eficiente	18	45,0
	Total	40	100,0

Tabla 5 – D4: Control

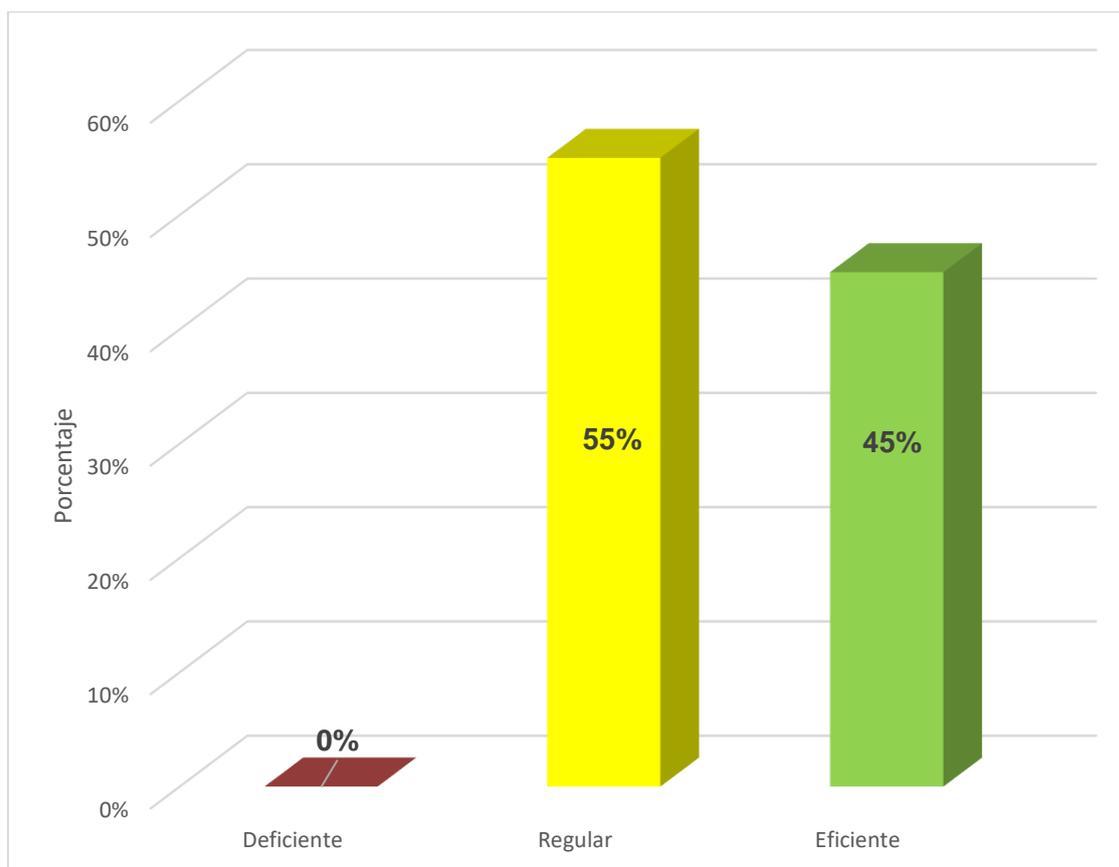


Figura 5 – D4: Control

Como resultados se observó que el 55% del personal indicó que el control en la gestión administrativa está en un nivel regular, el 45% dijo que está a un nivel eficiente y no existe un nivel deficiente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	10,0
	Regular	22	54,0
	Eficiente	18	36,0
	Total	40	100,0

Tabla 6 – V2: Mejora de Calidad

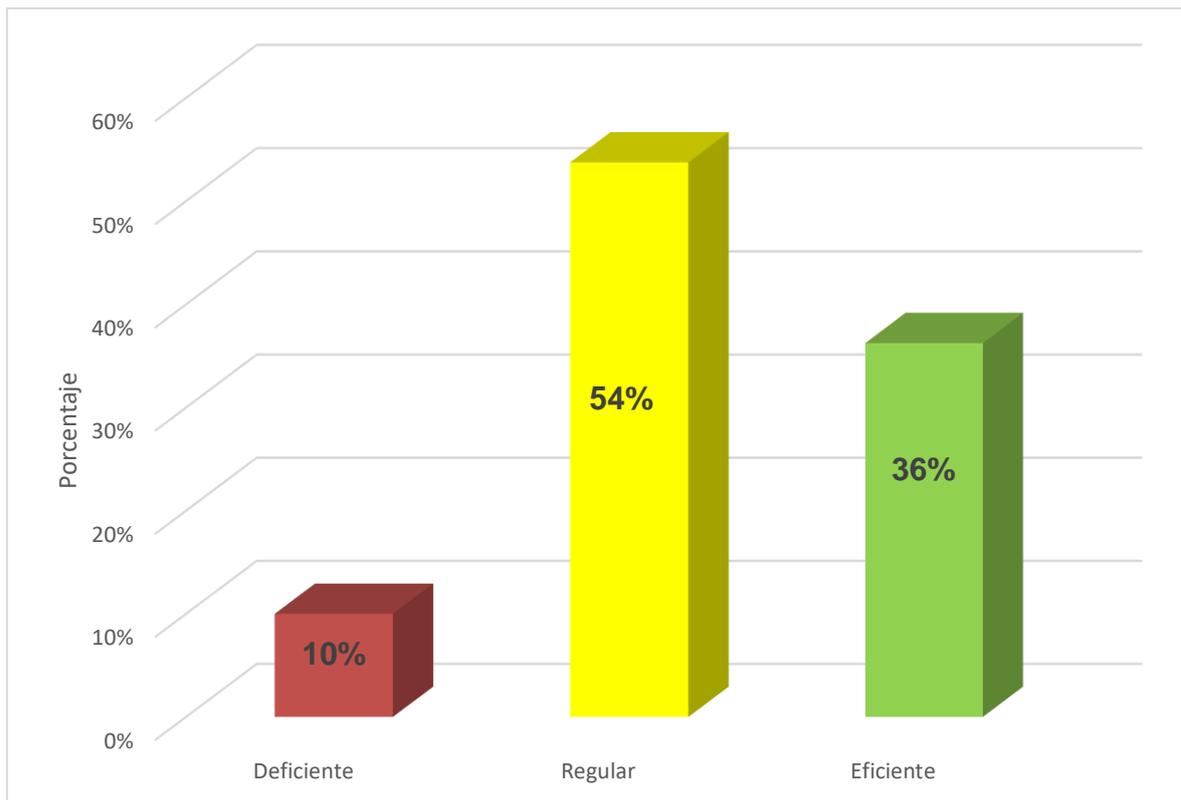


Figura 6 – V2: Mejora de Calidad

Como resultados se observó que el 54% del personal indicó que la mejora de calidad está en un nivel regular, el 36% dijo que está a un nivel eficiente y el 10% dijo que está en un nivel deficiente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	6	15,0
	Regular	24	60,0
	Eficiente	10	25,0
	Total	40	100,0

Tabla 7 – D1: Capacidad preventiva

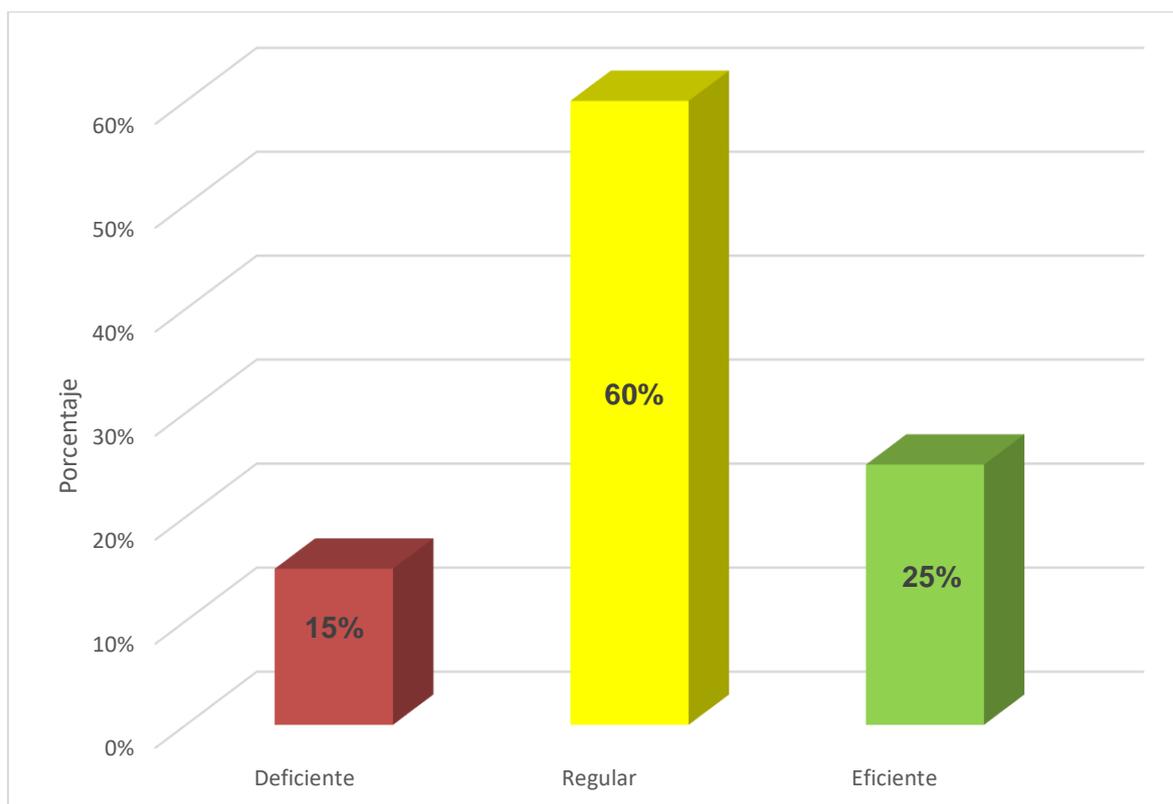


Figura 7 – D1: Capacidad preventiva

Como resultados se observó que el 60% del personal indicó que la capacidad preventiva está en un nivel regular, el 25% dijo que está a un nivel eficiente y el 15% dijo que está en un nivel deficiente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	5,0
	Regular	19	48,0
	Eficiente	19	48,0
	Total	40	100,0

Tabla 8 – D2: Identificación de riesgos

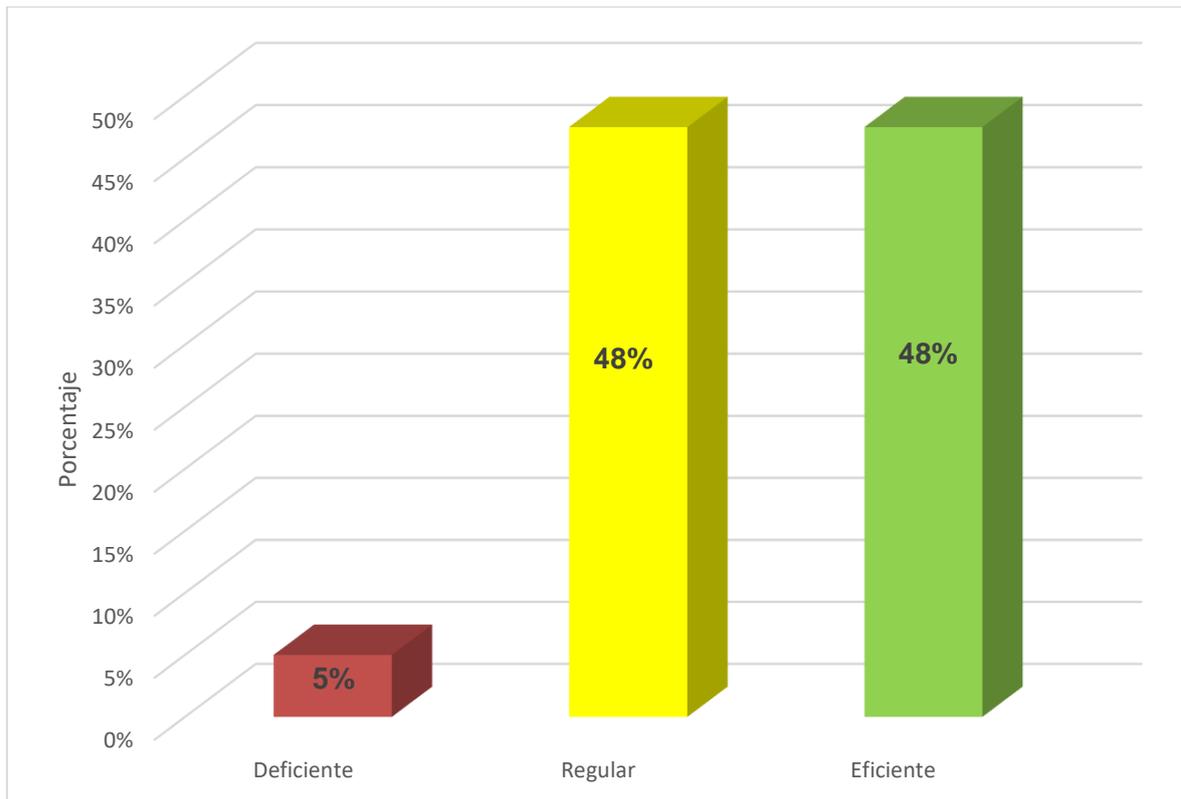


Figura 8 – D2: Identificación de riesgos

Como resultados se observó que el 48% del personal indicó que la identificación de riesgos está en un nivel eficiente, el mismo porcentaje dijo que está a un nivel regular y el 5% dijo que está en un nivel deficiente.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0: La gestión administrativa no tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021.

H1: La gestión administrativa tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021.

		V1: Gestión Administrativa	V2: Mejora de Calidad
Rho de Spearman	V1: Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40 40
	V2: Mejora de Calidad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,743** 1,000 . 40
			,743**
			,000

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

Tabla 9 – Prueba de hipótesis general

Se concluye que al obtener un $p = 0.000$, es menor de 0.050, se debe descartar la H0 y aceptar que la HA, la gestión administrativa tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021, siendo el grado de asociación positivo alto ($r = 0.743$).

Prueba de hipótesis específica 1

H0: La planificación no tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021.

H1: La planificación tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021.

			D1: Planeación	V2: Mejora de Calidad
Rho de Spearman	D1: Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V2: Mejora de Calidad	Coeficiente de correlación	,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Tabla 10 – Prueba de hipótesis específica 1

Se concluye que al obtener un $p = 0.010$, es menor de 0.050 , se debe descartar la H_0 y aceptar que la H_A , la planeación tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021, siendo el grado de asociación positivo muy alto ($r = 0.904$).

Prueba de hipótesis específica 2

H_0 : La organización no tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021.

H_0 : La organización tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021.

			D2: Organización	V2: Mejora de Calidad
Rho de Spearman	D2: Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,874**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V2: Mejora de Calidad	Coeficiente de correlación	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Tabla 11 – Prueba de hipótesis específica 2

Se concluye que al obtener un $p = 0.000$, es menor de 0.050, se debe descartar la H_0 y aceptar que la H_A , la organización tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021, siendo el grado de asociación positivo alto ($r = 0.874$).

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : La dirección no tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021.

H_0 : La dirección tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021.

			D3: Dirección	V2: Mejora de Calidad
Rho de Spearman	D3: Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,889**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V2: Mejora de Calidad	Coefficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Tabla 12 – Prueba de hipótesis específica 3

Se concluye que al obtener un $p = 0.000$, es menor de 0.050 , se debe descartar la H_0 y aceptar que la H_A , la dirección tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021, siendo el grado de asociación positivo alto ($r = 0.889$).

Prueba de hipótesis específica 4

H_0 : El control tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021.

H_0 : El control tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021.

			D4: Control	V2: Mejora de Calidad
Rho de Spearman	D4: Control	Coefficiente de correlación	1,000	,851**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V2: Mejora de Calidad	Coefficiente de correlación	,851**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Tabla 13 – Prueba de hipótesis específica 4

Se concluye que al obtener un $p = 0.000$, es menor de 0.050 , se debe descartar la H_0 y aceptar que la H_A , el control tiene una relación significativa con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021, siendo el grado de asociación positivo alto ($r = 0.851$).

Validez

Efectuada mediante el juicio de expertos, quienes aprobaron la aplicación de los instrumentos, procedimiento con el proceso correspondiente. Los expertos fueron docentes investigadores de la UCV, previa presentación solicitando su aprobación de validez.

Confiabilidad

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	40	100,0

Tabla 14 – Casos validados

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	26

Tabla 15 – Estadística de confiabilidad – V1: Gestión Administrativa

Respecto al instrumento, el mismo presentó una excelente confiabilidad a donde se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach igual a 0.915 a los 26 elementos.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	22

Tabla 16 – Estadística de confiabilidad – V2: Mejora de Calidad

Respecto al instrumento, el mismo presentó una excelente confiabilidad a donde se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach igual a 0.882 a los 22 elementos.

V. DISCUSIÓN

Según lo observado y analizado los resultados y habiéndose comprobado la Hipótesis, se procede a la discusión de estos.

Se comprobó que del 100% del personal de la DIHIDRONAV, el 54% consideró que la gestión administrativa se da a un nivel eficiente, el 39% dijo que está en un nivel regular y el 7% dijo estar a un nivel deficiente. Para la mejora de calidad en el ISO 37001, el 54% mencionó que se da en un nivel regular, el 36% en un nivel eficiente y el 10% a nivel deficiente. En este sentido, se concluye que: al tener un $p = 0.000$, por debajo de 0.050, se acepta que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021, siendo el grado de asociación positivo alto ($r = 0.743$).

En referencia se comprobó que del 100% del personal de la DIHIDRONAV que en el proceso de las Operaciones en la Gestión Antisoborno en la Capacidad Preventiva se da en un nivel eficiente el 57.5%, y que el 37.5% considero que se da en un nivel regular sin embargo 5% manifestó se da en un nivel deficiente se concluye que al tener un $p=0.000$ por debajo de 0.0050 se acepta la operación se relaciona significativamente con la prevención de riesgo de corrupción en la DIHIDRONAV.

Como indican Diez y Vargas (2019). Se menciona que el 33% de empresas que integran el ISO 37001 como una herramienta de prevención para acciones de soborno; por otro lado, hay empresas que no cuentan con esta, por ello son expuestas en un 67% de cometerlos. Un gran porcentaje indicó que al no contar con el ISO 37001 afecta de manera significativa a empresas públicas y/o privadas, impidiendo cumplir objetivos de la Institución. Y concluye con $\chi^2=8.800$ y un $p=0.056$, se evidencia que las empresas que no tienen implementado el ISO 37001 son más sensibles de incumplir actos de la ética pública.

El proceso de mejora implica el uso de una serie de estrategias a fin de lograr mayor eficiencia en los procesos lo que implica objetivos claros, personal calificado.

Es importante que la institución haga conocer a todo el personal los objetivos institucionales, los capacite y reconozca su esfuerzo.

Discusión hipótesis general: Se propuso como objetivo general establecer la relación entre la Gestión administrativa y la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV 2021, según Atkinson (1990) la calidad es un compromiso de toda la organización para hacer las cosas bien, el personal encuestado nos demuestra que si está en su desempeño el objetivo de la búsqueda de la calidad en el desempeño de la Gestión Administrativa y su consiguiente identificación de riesgo en un 48% de eficiencia y un regular y un regular del mismo porcentaje que suman un 96% de observancia a la

identificación de riesgos.

Discusión hipótesis específico Nro. 1: Se propuso como objetivo específico establecer la relación que existe entre la planificación y la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021. Se hizo uso estadístico del Chi-Cuadrado de Pearson, obteniendo como resultado la existencia de una correlación positiva de 0,051 rechazando por eso la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, según Álvarez (2007) la Planificación es la primera función d la administración y consiste en determinar las metas u objetivos a cumplir. Así la planificación provee un enfoque racional para lograr objetivos preseleccionados, se puede afirmar que la planificación es básica para las otras funciones de la administración ya que sin la formulación de un objetivo no habría para que organizar, nadie para dirigir y nada que controlar el personal encuestado revela que esta importante función es parte primordial de Gestión Administrativa del personal de la DIHIDRONAV, 2021.

Discusión hipótesis específico Nro. 2: Se propuso como objetivo específico establecer la relación que existe entre la organización y la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021. Se hizo uso estadístico del Chi-Cuadrado de Pearson, obteniendo como resultado la existencia de una correlación positiva de 0,051 rechazando por eso la hipótesis nula con un frecuencia mínima esperada de 1.05 se procedió aceptar la hipótesis alterna, según, Pérez (2008) , La organización en una empresa es muy importante y no puede considerarse en vano, es un paso decisivo a la hora de constituir una empresa o un nuevo proyecto dentro de una empresa, siendo su presencia verificada en los controles Antisoborno en la organización del personal de la DIHIDRONAV de la MGP 2021.

Discusión hipótesis específico Nro. 3: Se propuso como objetivo específico establecer la relación que existe entre la Dirección y la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021. Se hizo uso estadístico del Chi-Cuadrado de Pearson, obteniendo como resultado la existencia de una correlación positiva de 0,012 con una frecuencia mínima esperada de 1.50 por

tanto rechazando por eso la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, según Alles (2008) En el ámbito empresarial y de la gestión de las organizaciones, la dirección administrativa comprende una fase vital para la empresa. La valoración e interpretación de dicho material económico y coyuntural debe permitir al gestor la adopción de medidas y estrategias empresariales beneficiosas o de éxito, asumiendo la labor de guiar y coordinar al resto de departamentos de la institución. Por lo establecido en nuestra encuesta respecto a si la Dirección promueve políticas Antisoborno en sus acciones las repuestas fueron siempre y casi siempre los cual nos da una relación significativa positiva de la institución y el desempeño de la Gestión Administrativa en la búsqueda constante de la calidad.

Discusión hipótesis específico Nro. 4: Se propuso como objetivo específico establecer la relación que existe entre el Control y la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, 2021. Se hizo uso estadístico del Chi-Cuadrado de Pearson, obteniendo como resultado la existencia de una correlación positiva de 0,044 con una frecuencia mínima esperada de 1.40 por tanto rechazando por eso la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, según Gonzales (2008) El control es concebido como una actividad no solo a nivel directivo, sino de todos los niveles y miembros de la empresas, orientando hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos bajo mecanismos de medición cualitativos y cuantitativos. Establece medidas para corregir las actividades, de tal forma que alcancen planes exitosamente los cuales observamos en el personal encuestado de la DIHIDRONAV.

De acuerdo con los objetivos específicos establecer una relación entre la Planificación y mejora de Calidad, según Onud y Onudo (2008) la gestión administrativa, planificación, organización, operación, dirección y control son implementadas para el desarrollo y buenas prácticas frente al soborno guarda relación a lo expuesto en nuestra tesis ya que inciden en aplicación del ISO 37001 Gestión Antisoborno.

Se realizó entrevistas en profundidad de acuerdo a nuestro cuestionario de

preguntas para averiguar el nivel de mejora de la calidad realizando un cuadro estadístico que arrojó el revelador dato que del 100% de 40 personas indicó un 54% que la mejora de calidad está a un nivel regular, el 36% dijo que está a un nivel eficiente y el 10% dijo que está en un nivel deficiente, según Evans (2005), la calidad fue evolucionando hasta surgir el concepto de calidad total o bien TQ, siglas en inglés de Total Quality. Conforme las compañías empezaron a reconocer la amplitud del enfoque de calidad, surgió el concepto. La calidad total es un sistema administrativo que se enfoca a personas y satisfacción de clientes a un costo real más económico se extiende a todos los departamentos a todas las funciones y desde el nivel más alto hasta el nivel más bajo incluyendo la cadena de proveedores y la cadena de clientes, por lo observado en los datos estadísticos existe un trabajo de mejoras en la calidad en la prevención de soborno en los procesos de adquisición de bienes y contratación de servicios, permaneciendo un preocupante 10% aunque mínimo pero se debería continuar con las charlas de sensibilización en los temas de corrupción y soborno para encontrar una capacidad de respuesta, según Ortiz J. (2012) precisa que es la disposición que existe para atender a las personas y la velocidad para lograrlo, respuesta ante la detección de un posible acto realizando constantes auditorias y controles anticipando cualquier hecho que pudieran dañar la imagen institucional, siempre es mejor anticipar y prevenir.

VI. CONCLUSIONES

Primero:

Se concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV con un grado de asociación alto positivo ($p = 0.000$ y $r = 0.743$).

Segundo:

Se concluye que la planificación se relaciona significativamente con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, con un grado de asociación muy alto positivo ($p = 0.000$ y $r = 0.904$).

Tercero:

Se concluye que la organización se relaciona significativamente con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, con un grado de asociación muy alto positivo ($p = 0.000$ y $r = 0.874$).

Cuarto:

Se concluye que la dirección se relaciona significativamente con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, con un grado de asociación muy alto positivo ($p = 0.000$ y $r = 0.889$).

Quinto:

Se concluye que el control se relaciona significativamente con la mejora de calidad en el ISO 37001 del personal de la DIHIDRONAV, con un grado de asociación muy alto positivo ($p = 0.000$ y $r = 0.851$).

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Teniendo de conocimiento lo acontecido en diversas Instituciones nacionales se sugiere al Director de HIDRONAV, tener siempre las actualizaciones de la normatividad actual, siendo que el ISO 37001 está asociada con la prevención del riesgo de corrupción, dando un 95% su capacidad preventiva, siempre es mejor anticipar y prevenir el riesgo.

Segundo:

En la planeación observa un porcentaje de menor para la identificación de riesgos, sin embargo, se sugiere continuar con charlas informativas y motivacionales en el cumplimiento del ISO 37001 Gestión Antisoborno.

Tercero:

Organizarse con un enfoque integral, ya que las irregularidades se concentran en áreas en donde no se encuentran completamente organizadas ni se encuentran controladas, la gestión debe ser integral y debe alcanzar, incluso las relaciones con terceros, como contratistas, proveedores u otros que son externos a la presente Institución.

Cuarto:

Sensibilizar a la alta dirección, más allá de las buenas prácticas y mejoras por implementar, se debe basar en una coherencia entre las acciones establecidas dentro de la Dirección y el discurso directivo, por cumplir los objetivos institucionales.

Quinto:

Controlar la Institución mediante un mapeo de riesgos, es cual logra describir e identificar todos los procesos, a través de evaluaciones a cada una por medio de inspecciones y auditorías continuas.

REFERENCIAS

- Amancio, D.; Genovez, N.; y Uejowa, J. (2017). Propuesta de elementos metodológicos para el diagnóstico de riesgos de corrupción en organizaciones públicas: caso de soborno. (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico). Recuperado de: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1956/Diana_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De Medina, L. (2008) Diseño de un sistema de gestión de la calidad para una microempresa. (Tesis de maestría, Universidad Veracruzana, México).
- Diez, A. y Vargas, V. (2019). El ISO 37001: Sistema de gestión antisoborno y el impacto financiero en las empresas del sector construcción como proveedores del estado, año 2017. (Tesis de licenciatura, UPC). https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625822/diez_da.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Essentials of Management, An International Perspective, 7th Edition, Koontz, Weihrich ASIN: 007062030X Title: Essentials of Management, An International Perspective, 7th Edition, Koontz, Weihrich Binding: Paperback Publication date: 2007.
- Estrada, M. (2020). Gestión antisoborno, conducta ética y su incidencia en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46647/Estrada_MMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, J. (2019). Diseño e implementación de un sistema de gestión anticorrupción en la vicepresidencia de comercialización de CODELCO. (Tesis de licenciatura, Universidad de Chile). <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/174001/cf->

[flores_ja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Figuroa Juarez, V. M. (2018). El Plan Anual de Contrataciones y la Gestión Administrativa en la Marina de Guerra del Perú, Callao - 2018.

Guillén, L. (2021). ISO 37001 gestión antisoborno y la prevención del riesgo de corrupción en la Universidad Nacional de Educación, 2019. (Tesis de maestría, UCV).

Gumeno, F. (2017). Medidas de prevención de corrupción y refuerzo de la transparencia en la contratación pública. Reala. Nueva época.

INACAL (2017). Importancia de la acreditación de los organismos de certificación en la norma ISO 37001. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/404019/INACALImportancia_ISO_37001.pdf

Jiménez, B. (2014). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaría que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje. (Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Machala, Ecuador).

Juarez, S. (2019). Administración estratégica en la lucha contra la corrupción en el Sector Justicia, Sede Central de Lima-Perú, 2018". (Tesis para optar el grado de Doctor en Gestión pública y gobernabilidad). UCV, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36505/J1rez_CSM.pdf

Makowicz, B. (2015). The Global Compliance Management System: A Practical Approach to Compliance across Cultures. Business Compliance, 6 (11), 35- 44. Recuperado de: http://compliance-academia.de/wpcontent/uploads/2015/12/Prof_Makowicz_Business-Compliance.pdf

Meza, C. (2018). Análisis de los factores de la corrupción de funcionarios en la Municipalidad distrital de Puente Piedra, Lima, Perú, 2018. (Tesis para optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36325/Meza_ZC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meyer, J. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *The American Journal of Sociology*, 83 (2), 340-363. Recuperado de: https://security.ufpb.br/gets/contents/documentos/meyer_rowan_teoria_institucional.pdf

Morosini, F. Vaz, L. (2014). The Regulation of Corporate Bribery in Brazil. *Mexican law review*, 7 (1), 139-150. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-05782014000200006

Miranzo (2018). Causas y efectos de la corrupción en las sociedades democráticas (Revista de la Escuela Jacobea de Posgrado).

Morales, E. (2019). Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac, 2018. *Ciencia y Desarrollo*. Universidad Alas Peruanas. Recuperado de: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/1740/1684>

Norma Técnica Peruana – ISO 37001 (2017). Sistema de gestión antisoborno. Requisitos con orientación para su uso. Recuperado de: <http://portal.inen.sld.pe/wp-content/uploads/2018/03/NTP-ISO-37001-2017-riesgo.pdf>

Organization And Management: A Systems And Contingency Approach

(Mcgraw Hill Series In Management). Kast, Fremont E., Rosenzweig, James E.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2013). AntiCorruption Ethics and Compliance Handbook for Business. Recuperado de: <http://www.oecd.org/corruption/AntiCorruptionEthicsComplianceHandbook.pdf>

Pillajo, M. (2020). Incidencia de la aplicación de los sistemas de gestión Antisoborno (ISO 37001:2016) como herramienta para mitigar riesgo de fraude. (Tesis de grado, Universidad de las Fuerzas Armadas). Recuperado de: <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/23140/1/T-ESPE044074.pdf>

Pineda Vergara, R. E. (2022). Análisis del sistema de gestión Antisoborno ISO 37001, como mecanismo de lucha contra el soborno y la corrupción, Lima 2021.

Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción 2012 – 2016. Recuperado de: <https://www.midagri.gob.pe/portal/download/pdf/cetsar/plan-nacional.pdf>

Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 - 2021. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2062250/Plan%20Nacional%20de%20Integridad%20y%20Lucha%20contra%20la%20Corrupci%C3%B3n%202018-2021.pdf.pdf?v=1628202154>

Ramos, P. (2018) Tesis de maestría: Conducta Ética y Actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua - 2018. Escuela de Posgrado de la UCV.

Rosas, M. (2019). Monitoreo en el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima, 2019. (Tesis de maestría, UCV). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49006/Rosas_AM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Schler, M. (2012). Centennial Essays. New York: Springer.

Tamayo y Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica (4ta ed.). México, D. F: Editorial Limusa S.A.

Thomas J. Peters y Robert H. Waterman, Jr., In Search of Excellence Nueva York, Harper & Row, 1982.

Teece, D. Pisano, G. & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. Strategic Management Journal, 18 (7), 509-533. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/%28SICI%291097-0266%28199708%2918%3A7%3C509%3A%3AAIDSMJ882%3E3.0.CO%3B2-Z>

Strategic Management And Total Quality Management: Challenges And Choices. Janet C. Vinzant And Douglas H. Vinzant. Prentice Hall, 1989.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Operacionalización de la variable Gestión Administrativa

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión Administrativa	Según Chiavenato (2007). Es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible.	La gestión administrativa se midió con un cuestionario, el cual estuvo dirigido a recoger la percepción del personal de la DIHIDRONAV, respecto al nivel de planificación, organización, dirección y control.	Planeación	Acciones a tratar el riesgo	1-3	Ordinal (Likert) Escala con 5 niveles de respuestas: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Objetivos del antisoborno		
			Organización	Control organizacional y operacional	4-13	
				Controles financieros y no financieros		
				Implementación de controles antisoborno		
				Compromiso antisoborno		
				Investigación del soborno		
			Dirección	Liderazgo y compromiso	14-18	
				Órganos de gobierno		
				Alta dirección		
				Política antisoborno		
			Control	Función de cumplimiento	19-26	
				Seguimiento, análisis y evaluación		
Auditoría interna						
Revisión por la dirección						
				Revisión de la función de cumplimiento antisoborno		

Anexo N° 2: Matriz de Operacionalización de la variable Mejora de Calidad

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Mejora de Calidad	Según Evans (2005) La calidad es un sistema de gestión centrado en las personas que pretende aumentar continuamente la satisfacción de la persona.	La mejora de calidad en el ISO 37001 se midió con un cuestionario, el cual estuvo dirigido a recoger la percepción del personal de la DIHIDRONAV, respecto al nivel de capacidad preventiva e identificación de riesgos que se posea.	Capacidad preventiva	Sensibilización y capacitación	1-12	Ordinal (Likert) Escala con 5 niveles de respuestas: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Seguimiento y monitoreo		
				Transparencia y acceso a información pública		
				Instalar una cultura íntegra y ética pública		
			Promover la participación de todas las partes interesadas.	13-22		
			Identificación de riesgos		Mecanismos para la gestión de denuncias.	
					Sistema de control interno.	
					Integridad en contrataciones de obras, bienes y servicios	
Fortalecer la gestión de riesgos						

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable 2: Mejora de Calidad				Niveles - Rango
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa y la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación, 2021?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación existente entre la planificación con la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación, 2021? ¿Cuál es la relación existente entre la organización con la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación, 2021? ¿Cuál es la relación existente entre la dirección con la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación, 2021? ¿Cuál es la relación existente entre el control con la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación, 2021?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación entre la gestión administrativa y la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos: Establecer la relación que existe entre la planificación y la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación, 2021. Establecer la relación que existe entre la organización y la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación, 2021. Establecer la relación que existe entre la dirección y la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación, 2021. Establecer la relación que existe entre el control y la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de</p>	<p>Hipótesis General: La gestión administrativa tiene una relación significativa con la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas: La planificación tiene una relación significativa con la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación, 2021. La organización tiene una relación significativa con la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación, 2021. La dirección tiene una relación significativa con la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación, 2021. El control tiene una relación significativa con la mejora de la calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación, 2021.</p>	Capacidad preventiva	Sensibilización y capacitación	1-12	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (25-58) Regular (59-92) Eficiente (93-100)
				Seguimiento y monitoreo			
				Transparencia y acceso a información pública			
				Instalar una cultura íntegra y ética pública			
			Identificación de riesgos	Promover la participación de todas las partes interesadas.	13-22		
				Mecanismos para la gestión de denuncias.			
				Sistema de control interno.			
				Integridad en contrataciones de obras, bienes y servicios			
Fortalecer la gestión de riesgos							

Anexo N° 4
Cuestionario sobre la Gestión Administrativa

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

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Se planifican acciones antisoborno en la Dirección o en el área donde labora, en el cual se indican los riesgos y consecuencias de cometer un soborno y/o corrupción.					
2	Se plantean objetivos antisoborno dentro de la Dirección.					
3	Se llevan a cabo acciones antisoborno y se evidencia como un objetivo a lograr.					
4	Se controla el cumplimiento de los objetivos antisoborno, en los diferentes procesos que realiza la Dirección.					
5	Se controlan las acciones realizadas por el personal que se encuentra involucrado en los procesos de la Dirección.					
6	Se cuenta con un área y/u oficina encargada del control financiero en la Dirección.					
7	Se cuenta con un área y/u oficina encargada del control no financiero en la Dirección.					
8	Se implementan los controles antisoborno en la Dirección.					
9	Se verifican los controles antisoborno en las áreas de la Dirección.					
10	Existe un compromiso antisoborno del personal que labora en la Dirección.					
11	Está capacitado e informado de las posibles consecuencias si se evidencian actos de soborno dentro					

	de sus funciones.					
12	Se investiga cuando hay posibles casos de soborno dentro de la Dirección.					
13	Cuando hay evidentes casos de soborno, se ejecutan sanciones a los involucrado.					
14	La Dirección transmite al personal, acciones de liderazgo y compromiso en lo relacionado al antisoborno.					
15	La Dirección ejecuta disposiciones en forma coordinada con todos los departamentos y/o oficina sobre temas de antisoborno.					
16	La Dirección comunica oportunamente al personal y es transparente en sus acciones en lo relacionado a las normas de antisoborno.					
17	La Dirección promueve políticas antisoborno en sus acciones.					
18	Se ejecuta el cumplimiento de las normas establecidas para la lucha contra la corrupción.					
19	Se hace el seguimiento y se mide el desempeño de la gestión administrativa sobre políticas antisoborno.					
20	Se analiza y evalúan los resultados del seguimiento y de la medición de desempeño de la gestión administrativa sobre políticas antisoborno.					
21	Se realizan auditorías internas para ver el estado de la gestión administrativa sobre temas de antisoborno.					
22	Las auditorías internas son inopinadas, sin previo aviso, para garantizar su fiabilidad en las áreas sensibles que realizan procesos de la Dirección.					
23	La Dirección evalúa el desempeño de la gestión administrativa y de todo el personal que labora en los diferentes procesos.					
24	La Dirección dispone revisiones pertinentes sobre la					

	correcta gestión del personal en los diferentes procesos.					
25	Se efectúan revisiones del cumplimiento de las acciones antisoborno dispuestos por la Dirección.					
26	Las revisiones del cumplimiento de los objetivos antisoborno se realizan periódicamente.					

Gracias por su atención.

ANEXO N° 5

Cuestionario sobre Mejora de Calidad

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

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Se realizan charlas de sensibilización en temas de corrupción y soborno.					
2	Se programan capacitaciones respecto a las leyes y normativas en temas de corrupción y soborno.					
3	Se presentan informes de seguimiento y monitoreo de las acciones tomadas frente a casos de corrupción o soborno.					
4	Se ha formulado procedimientos y/o normas sobre las acciones a tomar frente a un caso de corrupción o soborno.					
5	Se publica en el portal web de la Dirección, información de interés de los usuarios, según Ley.					
6	Se difunden los procedimientos para poder acceder a la información publicada en el portal web de la Dirección.					
7	Se difunden los procedimientos administrativos para realizar un reclamo por parte de los usuarios.					
8	Se entrega oportunamente la información pública solicitada por los usuarios.					
9	Se capacita al personal sobre directivas y/o normativas de simplificación administrativa y su aplicación dentro de la Dirección.					
10	Se realizan reuniones por parte de la Dirección o en el área donde usted labora, para compartir inquietudes o proponer mejoras con respecto a su trabajo.					
11	Se difunde en la Dirección, la importancia de conocer las normas legales relacionadas a la gestión administrativa y el código de ética de todo funcionario público.					
12	Se difunde en su área de trabajo, la importancia de una					

	gestión transparente.					
13	Dan importancia a la ejecución de algún mecanismo de denuncias, que proteja la identidad del denunciante ante posibles represalias.					
14	Se da a conocer oportunamente la difusión de los canales de denuncias para casos de corrupción o soborno.					
15	Se realiza la implementación de un Sistema de Control Interno dentro de la Dirección.					
16	Se realiza la difusión de objetivos y procesos que ejecuta el Control Interno en favor de la Dirección.					
17	La Dirección establece controles de prevención de soborno en los procesos de Adquisición de Bienes y Contratación de Servicios.					
18	La Dirección establece controles de prevención de soborno en los procesos de Selección de Personal.					
19	La Dirección establece controles de prevención de corrupción en los procesos de Trámites Documentarios Internos y Externos.					
20	La Dirección establece controles de prevención de corrupción en los procesos de Conservación del Patrimonio Institucional.					
21	La Dirección desarrolla una metodología específica de identificación y gestión del riesgo de soborno.					
22	La Dirección sistematiza y analiza la información, es decir la identificación, evaluación y control de los procedimientos administrativos vinculados a posibles actos de soborno.					

Gracias por su atención.

ANEXO N° 6: Certificados de Validación del Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN							
1	Se planifican acciones antisoborno en la Dirección o en el área donde labora, en el cual se indican los riesgos y consecuencias de cometer un soborno y/o corrupción.	X		X		X		
2	Se plantean objetivos antisoborno dentro de la Dirección.	X		X		X		
3	Se llevan a cabo acciones antisoborno y se evidencia como un objetivo a lograr.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN							
4	Se controla el cumplimiento de los objetivos antisoborno, en los diferentes procesos que realiza la Dirección.	X		X		X		
5	Se controlan las acciones realizadas por el personal que se encuentra involucrado en los procesos de la Dirección.	X		X		X		
6	Se cuenta con un área y/u oficina encargada del control financiero en la Dirección.	X		X		X		
7	Se cuenta con un área y/u oficina encargada del control no financiero en la Dirección.	X		X		X		
8	Se implementan los controles antisoborno en la Dirección.	X		X		X		
9	Se verifican los controles antisoborno en las áreas de la Dirección.	X		X		X		
10	Existe un compromiso antisoborno del personal que labora en la Dirección.	X		X		X		
11	Está capacitado e informado de las posibles consecuencias si se evidencian actos de soborno dentro de sus funciones.	X		X		X		
12	Se investiga cuando hay posibles casos de soborno dentro de la Dirección.	X		X		X		

13	Cuando hay evidentes casos de soborno, se ejecutan sanciones a los involucrado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
14	La Dirección transmite al personal, acciones de liderazgo y compromiso en lo relacionado al antisoborno.	X		X		X		
15	La Dirección ejecuta disposiciones en forma coordinada con todos los departamentos y/o oficina sobre temas de antisoborno.	X		X		X		
16	La Dirección comunica oportunamente al personal y es transparente en sus acciones en lo relacionado a las normas de antisoborno.	X		X		X		
17	La Dirección promueve políticas antisoborno en sus acciones.	X		X		X		
18	Se ejecuta el cumplimiento de las normas establecidas para la lucha contra la corrupción.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL								
19	Se hace el seguimiento y se mide el desempeño de la gestión administrativa sobre políticas antisoborno.	X		X		X		
20	Se analiza y evalúan los resultados del seguimiento y de la medición de desempeño de la gestión administrativa sobre políticas antisoborno.	X		X		X		
21	Se realizan auditorías internas para ver el estado de la gestión administrativa sobre temas de antisoborno.	X		X		X		
22	Las auditorías internas son inopinadas, sin previo aviso, para garantizar su fiabilidad en las áreas sensibles que realizan procesos de la Dirección.	X		X		X		
23	La Dirección evalúa el desempeño de la gestión administrativa y de todo el personal que labora en los diferentes procesos.	X		X		X		
24	La Dirección dispone revisiones pertinentes sobre la correcta gestión del personal en los diferentes procesos.	X		X		X		
25	Se efectúan revisiones del cumplimiento de las acciones antisoborno dispuestos por la Dirección.	X		X		X		
26	Las revisiones del cumplimiento de los objetivos antisoborno se realizan periódicamente.	X		X		X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Calanchez Urribarri, Africa del Valle

DNI: 000573626

Especialidad del validador: Docente investigadora



Dra. Africa Calanchez Urribarri
CE. 000573626
Docente investigadora

¹**Pertinencia:** Corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** Representa al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MEJORA DE CALIDAD

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD PREVENTIVA							
1	Se realizan charlas de sensibilización en temas de corrupción y soborno.	X		X		X		
2	Se programan capacitaciones respecto a las leyes y normativas en temas de corrupción y soborno.	X		X		X		
3	Se presentan informes de seguimiento y monitoreo de las acciones tomadas frente a casos de corrupción o soborno.	X		X		X		
4	Se ha formulado procedimientos y/o normas sobre las acciones a tomar frente a un caso de corrupción o soborno.	X		X		X		
5	Se publica en el portal web de la Dirección, información de interés de los usuarios, según Ley.	X		X		X		
6	Se difunden los procedimientos para poder acceder a la información publicada en el portal web de la Dirección.	X		X		X		
7	Se difunden los procedimientos administrativos para realizar un reclamo por parte de los usuarios.	X		X		X		
8	Se entrega oportunamente la información pública solicitada por los usuarios.	X		X		X		
9	Se capacita al personal sobre directivas y/o normativas de simplificación administrativa y su aplicación dentro de la Dirección.	X		X		X		
10	Se realizan reuniones por parte de la Dirección o en el área donde usted labora, para compartir inquietudes o proponer mejoras con respecto a su trabajo.	X		X		X		
11	Se difunde en la Dirección, la importancia de conocer las	X		X		X		

	normas legales relacionadas a la gestión administrativa y el código de ética de todo funcionario público.						
12	Se difunde en su área de trabajo, la importancia de una gestión transparente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS							
13	Dan importancia a la ejecución de algún mecanismo de denuncias, que proteja la identidad del denunciante ante posibles represalias.	X		X		X	
14	Se da a conocer oportunamente la difusión de los canales de denuncias para casos de corrupción o soborno.	X		X		X	
15	Se realiza la implementación de un Sistema de Control Interno dentro de la Dirección.	X		X		X	
16	Se realiza la difusión de objetivos y procesos que ejecuta el Control Interno en favor de la Dirección.	X		X		X	
17	La Dirección establece controles de prevención de soborno en los procesos de Adquisición de Bienes y Contratación de Servicios.	X		X		X	
18	La Dirección establece controles de prevención de soborno en los procesos de Selección de Personal.	X		X		X	
19	La Dirección establece controles de prevención de corrupción en los procesos de Trámites Documentarios Internos y Externos.	X		X		X	
20	La Dirección establece controles de prevención de corrupción en los procesos de Conservación del Patrimonio Institucional.	X		X		X	
21	La Dirección desarrolla una metodología específica de identificación y gestión del riesgo de soborno.	X		X		X	
22	La Dirección sistematiza y analiza la información, es decir la identificación, evaluación y control de los procedimientos administrativos vinculados a posibles actos de soborno.	X		X		X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []]

Apellidos y nombres del juez validador: Calanchez Urribarri, Africa del Valle

DNI: 000573626

Especialidad del validador: Docente investigadora



Dra. Africa Calanchez Urribarri
CE. 000573626
Docente investigadora

¹**Pertinencia:** Corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** Representa al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN							
1	Se planifican acciones antisoborno en la Dirección o en el área donde labora, en el cual se indican los riesgos y consecuencias de cometer un soborno y/o corrupción.	X		X		X		
2	Se plantean objetivos antisoborno dentro de la Dirección.	X		X		X		
3	Se llevan a cabo acciones antisoborno y se evidencia como un objetivo a lograr.	X		X		X		
	DINMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN							
4	Se controla el cumplimiento de los objetivos antisoborno, en los diferentes procesos que realiza la Dirección.	X		X		X		
5	Se controlan las acciones realizadas por el personal que se encuentra involucrado en los procesos de la Dirección.	X		X		X		
6	Se cuenta con un área y/u oficina encargada del control financiero en la Dirección.	X		X		X		
7	Se cuenta con un área y/u oficina encargada del control no financiero en la Dirección.	X		X		X		
8	Se implementan los controles antisoborno en la Dirección.	X		X		X		
9	Se verifican los controles antisoborno en las áreas de la Dirección.	X		X		X		
10	Existe un compromiso antisoborno del personal que labora en la Dirección.	X		X		X		
11	Está capacitado e informado de las posibles consecuencias si se evidencian actos de soborno dentro de sus funciones.	X		X		X		
12	Se investiga cuando hay posibles casos de soborno dentro de la Dirección.	X		X		X		

13	Cuando hay evidentes casos de soborno, se ejecutan sanciones a los involucrado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
14	La Dirección transmite al personal, acciones de liderazgo y compromiso en lo relacionado al antisoborno.	X		X		X		
15	La Dirección ejecuta disposiciones en forma coordinada con todos los departamentos y/o oficina sobre temas de antisoborno.	X		X		X		
16	La Dirección comunica oportunamente al personal y es transparente en sus acciones en lo relacionado a las normas de antisoborno.	X		X		X		
17	La Dirección promueve políticas antisoborno en sus acciones.	X		X		X		
18	Se ejecuta el cumplimiento de las normas establecidas para la lucha contra la corrupción.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL								
19	Se hace el seguimiento y se mide el desempeño de la gestión administrativa sobre políticas antisoborno.	X		X		X		
20	Se analiza y evalúan los resultados del seguimiento y de la medición de desempeño de la gestión administrativa sobre políticas antisoborno.	X		X		X		
21	Se realizan auditorías internas para ver el estado de la gestión administrativa sobre temas de antisoborno.	X		X		X		
22	Las auditorías internas son inopinadas, sin previo aviso, para garantizar su fiabilidad en las áreas sensibles que realizan procesos de la Dirección.	X		X		X		
23	La Dirección evalúa el desempeño de la gestión administrativa y de todo el personal que labora en los diferentes procesos.	X		X		X		
24	La Dirección dispone revisiones pertinentes sobre la correcta gestión del personal en los diferentes procesos.	X		X		X		
25	Se efectúan revisiones del cumplimiento de las acciones antisoborno dispuestos por la Dirección.	X		X		X		
26	Las revisiones del cumplimiento de los objetivos antisoborno se realizan periódicamente.	X		X		X		

Observaciones: APLICABLE, preguntas permiten medir las variables

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. CHAVEZ VERA, KERWIN JOSÉ **CE:** 003058624

Especialidad del validador: DOCTOR EN GERENCIA

Empresa donde trabajo: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Email: kjchavezve@ucvvirtual.edu.pe

Teléfono: 921632053

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MEJORA DE CALIDAD

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD PREVENTIVA							
1	Se realizan charlas de sensibilización en temas de corrupción y soborno.	X		X		X		
2	Se programan capacitaciones respecto a las leyes y normativas en temas de corrupción y soborno.	X		X		X		
3	Se presentan informes de seguimiento y monitoreo de las acciones tomadas frente a casos de corrupción o soborno.	X		X		X		
4	Se ha formulado procedimientos y/o normas sobre las acciones a tomar frente a un caso de corrupción o soborno.	X		X		X		
5	Se publica en el portal web de la Dirección, información de interés de los usuarios, según Ley.	X		X		X		
6	Se difunden los procedimientos para poder acceder a la información publicada en el portal web de la Dirección.	X		X		X		
7	Se difunden los procedimientos administrativos para realizar un reclamo por parte de los usuarios.	X		X		X		
8	Se entrega oportunamente la información pública solicitada por los usuarios.	X		X		X		
9	Se capacita al personal sobre directivas y/o normativas de simplificación administrativa y su aplicación dentro de la Dirección.	X		X		X		
10	Se realizan reuniones por parte de la Dirección o en el área donde usted labora, para compartir inquietudes o proponer mejoras con respecto a su trabajo.	X		X		X		
11	Se difunde en la Dirección, la importancia de conocer las	X		X		X		

	normas legales relacionadas a la gestión administrativa y el código de ética de todo funcionario público.						
12	Se difunde en su área de trabajo, la importancia de una gestión transparente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS							
13	Dan importancia a la ejecución de algún mecanismo de denuncias, que proteja la identidad del denunciante ante posibles represalias.	X		X		X	
14	Se da a conocer oportunamente la difusión de los canales de denuncias para casos de corrupción o soborno.	X		X		X	
15	Se realiza la implementación de un Sistema de Control Interno dentro de la Dirección.	X		X		X	
16	Se realiza la difusión de objetivos y procesos que ejecuta el Control Interno en favor de la Dirección.	X		X		X	
17	La Dirección establece controles de prevención de soborno en los procesos de Adquisición de Bienes y Contratación de Servicios.	X		X		X	
18	La Dirección establece controles de prevención de soborno en los procesos de Selección de Personal.	X		X		X	
19	La Dirección establece controles de prevención de corrupción en los procesos de Trámites Documentarios Internos y Externos.	X		X		X	
20	La Dirección establece controles de prevención de corrupción en los procesos de Conservación del Patrimonio Institucional.	X		X		X	
21	La Dirección desarrolla una metodología específica de identificación y gestión del riesgo de soborno.	X		X		X	
22	La Dirección sistematiza y analiza la información, es decir la identificación, evaluación y control de los procedimientos administrativos vinculados a posibles actos de soborno.	X		X		X	

Observaciones: APLICABLE, preguntas permiten medir las variables

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. CHAVEZ VERA, KERWIN JOSÉ **CE:** 003058624

Especialidad del validador: DOCTOR EN GERENCIA

Empresa donde trabajo: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Email: kjchavezve@ucvvirtual.edu.pe

Teléfono: 921632053

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

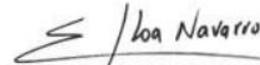
N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN							
1	Se planifican acciones antisoborno en la Dirección o en el área donde labora, en el cual se indican los riesgos y consecuencias de cometer un soborno y/o corrupción.	X		X		X		
2	Se plantean objetivos antisoborno dentro de la Dirección.	X		X		X		
3	Se llevan a cabo acciones antisoborno y se evidencia como un objetivo a lograr.	X		X		X		
	DINMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN							
4	Se controla el cumplimiento de los objetivos antisoborno, en los diferentes procesos que realiza la Dirección.	X		X		X		
5	Se controlan las acciones realizadas por el personal que se encuentra involucrado en los procesos de la Dirección.	X		X		X		
6	Se cuenta con un área y/u oficina encargada del control financiero en la Dirección.	X		X		X		
7	Se cuenta con un área y/u oficina encargada del control no financiero en la Dirección.	X		X		X		
8	Se implementan los controles antisoborno en la Dirección.	X		X		X		
9	Se verifican los controles antisoborno en las áreas de la Dirección.	X		X		X		
10	Existe un compromiso antisoborno del personal que labora en la Dirección.	X		X		X		
11	Está capacitado e informado de las posibles consecuencias si se evidencian actos de soborno dentro de sus funciones.	X		X		X		
12	Se investiga cuando hay posibles casos de soborno dentro de la Dirección.	X		X		X		

13	Cuando hay evidentes casos de soborno, se ejecutan sanciones a los involucrados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
14	La Dirección transmite al personal, acciones de liderazgo y compromiso en lo relacionado al antisoborno.	X		X		X		
15	La Dirección ejecuta disposiciones en forma coordinada con todos los departamentos y/o oficina sobre temas de antisoborno.	X		X		X		
16	La Dirección comunica oportunamente al personal y es transparente en sus acciones en lo relacionado a las normas de antisoborno.	X		X		X		
17	La Dirección promueve políticas antisoborno en sus acciones.	X		X		X		
18	Se ejecuta el cumplimiento de las normas establecidas para la lucha contra la corrupción.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL								
19	Se hace el seguimiento y se mide el desempeño de la gestión administrativa sobre políticas antisoborno.	X		X		X		
20	Se analiza y evalúan los resultados del seguimiento y de la medición de desempeño de la gestión administrativa sobre políticas antisoborno.	X		X		X		
21	Se realizan auditorías internas para ver el estado de la gestión administrativa sobre temas de antisoborno.	X		X		X		
22	Las auditorías internas son inopinadas, sin previo aviso, para garantizar su fiabilidad en las áreas sensibles que realizan procesos de la Dirección.	X		X		X		
23	La Dirección evalúa el desempeño de la gestión administrativa y de todo el personal que labora en los diferentes procesos.	X		X		X		
24	La Dirección dispone revisiones pertinentes sobre la correcta gestión del personal en los diferentes procesos.	X		X		X		
25	Se efectúan revisiones del cumplimiento de las acciones antisoborno dispuestos por la Dirección.	X		X		X		
26	Las revisiones del cumplimiento de los objetivos antisoborno se realizan periódicamente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: Loa Navarro Erika
DNI: 44170385
Especialidad del validador: Administrador
Empresa: Universidad Cesar Vallejo
Correo electrónico institucional: lloana@ucvvirtual.edu.pe
Cargo: Docente



MG. LIC. ADM. ERIKA LOA NAVARRO
DOCENTE
CLAD N° 10240

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MEJORA DE CALIDAD

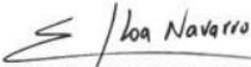
N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD PREVENTIVA							
1	Se realizan charlas de sensibilización en temas de corrupción y soborno.	X		X		X		
2	Se programan capacitaciones respecto a las leyes y normativas en temas de corrupción y soborno.	X		X		X		
3	Se presentan informes de seguimiento y monitoreo de las acciones tomadas frente a casos de corrupción o soborno.	X		X		X		
4	Se ha formulado procedimientos y/o normas sobre las acciones a tomar frente a un caso de corrupción o soborno.	X		X		X		
5	Se publica en el portal web de la Dirección, información de interés de los usuarios, según Ley.	X		X		X		
6	Se difunden los procedimientos para poder acceder a la información publicada en el portal web de la Dirección.	X		X		X		
7	Se difunden los procedimientos administrativos para realizar un reclamo por parte de los usuarios.	X		X		X		
8	Se entrega oportunamente la información pública solicitada por los usuarios.	X		X		X		
9	Se capacita al personal sobre directivas y/o normativas de simplificación administrativa y su aplicación dentro de la Dirección.	X		X		X		
10	Se realizan reuniones por parte de la Dirección o en el área donde usted labora, para compartir inquietudes o proponer mejoras con respecto a su trabajo.	X		X		X		
11	Se difunde en la Dirección, la importancia de conocer las	X		X		X		

	normas legales relacionadas a la gestión administrativa y el código de ética de todo funcionario público.						
12	Se difunde en su área de trabajo, la importancia de una gestión transparente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS							
13	Dan importancia a la ejecución de algún mecanismo de denuncias, que proteja la identidad del denunciante ante posibles represalias.	X		X		X	
14	Se da a conocer oportunamente la difusión de los canales de denuncias para casos de corrupción o soborno.	X		X		X	
15	Se realiza la implementación de un Sistema de Control Interno dentro de la Dirección.	X		X		X	
16	Se realiza la difusión de objetivos y procesos que ejecuta el Control Interno en favor de la Dirección.	X		X		X	
17	La Dirección establece controles de prevención de soborno en los procesos de Adquisición de Bienes y Contratación de Servicios.	X		X		X	
18	La Dirección establece controles de prevención de soborno en los procesos de Selección de Personal.	X		X		X	
19	La Dirección establece controles de prevención de corrupción en los procesos de Trámites Documentarios Internos y Externos.	X		X		X	
20	La Dirección establece controles de prevención de corrupción en los procesos de Conservación del Patrimonio Institucional.	X		X		X	
21	La Dirección desarrolla una metodología específica de identificación y gestión del riesgo de soborno.	X		X		X	
22	La Dirección sistematiza y analiza la información, es decir la identificación, evaluación y control de los procedimientos administrativos vinculados a posibles actos de soborno.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No Aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: Loa Navarro Erika
DNI: 44170385
Especialidad del validador: Administrador
Empresa: Universidad Cesar Vallejo
Correo electrónico institucional: lloana@ucvvirtual.edu.pe
Cargo: Docente



MG. LIC. ADM. ERIKA LOA NAVARRO
DOCENTE
CLAD N° 10240

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO N° 7: CARTA DE PRESENTACIÓN



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Los Olivos, 22 de septiembre del 2022

Señor(a)

**ALM. ALBERTO ALCALÁ LUNA
COMANDANTE GENERAL DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ
MARINA DE GUERRA DEL PERÚ
AV. LA MARINA S/N CDRA. 36 - LA PERLA - CALLAO**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Los Olivos y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. VICTOR RAMSES JARED RIVADENEYRA FLORES, con DNI 70002728, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU MEJORA DE CALIDAD EN EL ISO 37001 DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE HIDROGRAFÍA Y NAVEGACIÓN DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ, 2021"**, en la Dirección que pertenece a su digna Institución; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

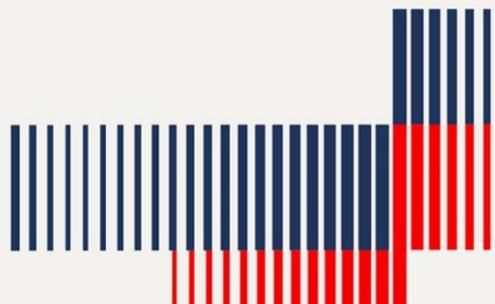
Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe



ANEXO N° 8: CARTA DE RESPUESTA



PERÚ

Ministerio
de Defensa

Marina de Guerra del
Perú

Secretaría de la Comandancia
General de la Marina

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ"

La Perla, 29 SET. 2022

Oficio N° 5736/32.

Señor

Víctor Ramsés Jared RIVADENEYRA Flores
Alumno de la Escuela Académica Profesional de
Administración de la Universidad César Vallejo
Correo electrónico: ramsesrivadeneyra@gmail.com
Lima.-

Asunto: Autorización para realizar encuestas y/o cuestionarios de proyecto de Investigación de Administración (ISO 37001 Sistema de Gestión Antisoborno)

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para expresarle mi cordial saludo y a la vez referirme a su Carta N° 01-2022 de fecha 23 de setiembre del 2022, mediante la cual solicita se le brinde las facilidades para realizar encuestas que ayuden a elaborar su tesis "Gestión Administrativa y su mejora de Calidad en el ISO 37001 al personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación".

Al respecto, la Dirección de Hidrografía y Navegación, ha efectuado la evaluación correspondiente, considerando autorizar su solicitud con la finalidad de que efectúe sus encuestas y/o cuestionarios para la elaboración de su tesis, las cuales darán a conocer la aplicación de la citada norma; así como, posibles mejoras en beneficio de esta Institución Armada.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Atentamente,

Contralmirante
Jorge PORTOCARRERO Castillo



Secretario del Comandante General de la Marina

Av. La Marina Cdra. 36 S/N° - La Perla - Callao
Central 562-2001, Anexos 2801 al 2807 - Interno 250 - Telefax 561-1244
Email: secogral@marina.pe

 Siempre
con el pueblo

ANEXO N° 9: BASE DE DATOS

V1 - Gestión Administrativa																										
N	D1 - Planificación			D2 - Organización										D3 - Dirección					D4 - Control							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
2	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	5	3	5	4	4	3	5	5	3	4	3	3	4	4	3
3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
6	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
8	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
9	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
10	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
11	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
12	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
14	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3
15	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4
16	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
17	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3
18	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3
19	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
20	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
21	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3
22	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4
23	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
24	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
25	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
26	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
27	5	5	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
28	5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
29	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4
30	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	3	3	5	4	5	4
31	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
33	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
34	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4
35	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
36	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3
37	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3
38	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
39	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
40	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4

V2 - Mejora de Calidad																						
N	D1 - Capacidad Preventiva												D2 - Identificación de Riesgos									
	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4
6	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
7	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5
8	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4
10	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
12	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
13	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
14	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
15	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
18	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
19	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
20	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
22	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
23	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
24	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
25	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
26	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5
27	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
28	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
30	5	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5
31	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
32	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
33	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3
34	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
35	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4
38	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
39	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
40	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y su mejora de Calidad en el ISO 37001 del personal de la Dirección de Hidrografía y Navegación de la Marina de Guerra del Perú, 2021.", cuyos autores son HERNANDEZ HUAMANI MOISES SALVADOR, RIVADENEYRA FLORES VICTOR RAMSES JARED, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO DNI: 07926119 ORCID: 0000-0003-4798-3991	Firmado electrónicamente por: HINFANTE el 01-12- 2022 10:42:39

Código documento Trilce: TRI - 0464351