



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Control interno y pago de remuneraciones, en una
entidad administradora del servicio educativo en la región
Áncash, 2023**

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

AUTORA:

Bermúdez Colonia, Katherine Elizabeth (orcid.org/0000-0003-1476-8734)

ASESORES:

Dr. Calderon Paniagua, Dennys Geovanni (orcid.org/0000-0002-6569-0634)

Dr. Vasquez Villanueva, Salomon (orcid.org/0000-0001-8824-6176)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi amado padre celestial Dios, por ser mi fortaleza, por ser la paz en mi alma, por proteger mi existencia, por ser mi refugio de amor y por bendecir con bondad y esperanza mis días.

A mi amada hija Elieren, por ser la motivación más grande en mi vida, por ser mi cielo, por ser la luz que ilumina mi universo, por sus detalles de amor que siempre me sorprenden y por ser el tesoro más hermoso e invaluable que guarda mi corazón.

A mis amados padres Asusenita y Nachito, por su incalculable amor, dedicación, consejos, protección, por ser mi mayor ejemplo de tenacidad, por inculcarme una educación cimentada en valores y principios fundamentales como la disciplina, responsabilidad, honestidad, respeto, perseverancia y determinación, que contribuyen al éxito de mis metas.

Atte. Katherine

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiar mis pasos a lo largo de este camino, por su presencia infinita que acompaña cada día mi existencia, por su amor y bendición que me colman de felicidad.

A mis padres, por su apoyo incondicional, por sus enseñanzas cultivadas con ternura y fortalecidas con valores significativos que trascendieron a los distintos ámbitos de mi vida dejando huellas de amor grabadas en mi corazón por siempre.

A mi asesor Dr. Calderón Paniagua Dennys, a quien voy a recordar con un inmenso respeto y cariño por todas sus enseñanzas y valores.

A mi asesor Dr. Vásquez Villanueva Salomón, por su profesionalismo, experticia, entrega y disposición para nutrir de calidad la presente tesis.

Atte. Katherine

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	30
3.1 Tipo y diseño de la investigación	30
3.2 Variables y operacionalización	33
3.3 Población, muestra y muestreo	35
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	38
3.5 Procedimientos	41
3.6 Método de análisis de datos	43
3.7 Aspectos éticos	44
IV. RESULTADOS	45
V. DISCUSIÓN	70
VI. CONCLUSIONES	86
VII. RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS	93
ANEXOS	101

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: <i>Prueba de normalidad, Kolmogorov – Smirnov, de las variables de investigación.</i>	45
Tabla 2: <i>Frecuencia de la variable control interno y la variable pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash.</i>	46
Tabla 3: <i>Frecuencia de la dimensión ambiente de control y la variable pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash.</i>	48
Tabla 4: <i>Frecuencia de la dimensión evaluación de riesgos y la variable pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash.</i>	50
Tabla 5: <i>Frecuencia de la dimensión actividades de control y la variable pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash.</i>	52
Tabla 6: <i>Frecuencia de la dimensión información y comunicación y la variable pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash.</i>	54
Tabla 7: <i>Frecuencia de la dimensión supervisión y la variable pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash.</i>	56
Tabla 8: <i>Significancia y correlación entre control interno y pago de remuneraciones.</i>	58
Tabla 9: <i>Significancia y correlación entre ambiente de control y pago de remuneraciones.</i>	60
Tabla 10: <i>Significancia y correlación entre evaluación de riesgos y pago de remuneraciones.</i>	62
Tabla 11: <i>Significancia y correlación entre actividades de control y pago de remuneraciones.</i>	64
Tabla 12: <i>Significancia y correlación entre información y comunicación y pago de remuneraciones.</i>	66
Tabla 13: <i>Significancia y correlación entre supervisión y pago de remuneraciones.</i>	68

RESUMEN

La presente investigación asumió como objetivo general determinar la relación que existe entre el control interno y pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; asimismo, se centró en una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica, método hipotético-deductivo, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal; del mismo modo, la población estuvo conformada por 100 participantes y la muestra constituida por 80 participantes, además se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados han evidenciado que el control interno presenta una relación positiva moderada respecto al pago de remuneraciones, debido a que se ha obtenido un valor p o significancia de 0,000 para cada variable de estudio; es decir, un $p < 0,05$ (margen de error), lo que significa el rechazo de la H_0 , dando aceptación a la H_1 ; por lo tanto, el estadístico más apropiado para el nivel correlacional fue el Rho de Spearman con 0,527. Concluyendo que existe relación entre la v_1 control interno y la v_2 pago de remuneraciones; por consiguiente, el resultado alcanzado demuestra que la v_1 se correlaciona de manera positiva moderada con la v_2 en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; denotando que, un eficiente control interno puede optimizar el pago oportuno de las remuneraciones en el sector público, con lo cual puede mejorar la percepción respecto al mismo.

Palabras clave: Control interno, pago, remuneraciones.

ABSTRACT

The present investigation assumed as a general objective to determine the relationship that exists between internal control and payment of remunerations in an entity that administers the educational service in the Áncash region, 2023; likewise, it focused on research with a quantitative approach, basic type, hypothetical-deductive method, correlational level, non-experimental design, and cross-section; In the same way, the population was made up of 100 participants and the sample made up of 80 participants, in addition the survey was used as a data collection technique and the questionnaire as an instrument. The results have shown that internal control presents a moderate positive relationship with respect to the payment of remunerations, due to the fact that a p value or significance of 0.000 has been obtained for each study variable; that is, a $p < 0.05$ (margin of error), which means the rejection of H_0 , giving acceptance to H_1 ; therefore, the most appropriate statistic for the correlational level was Spearman's Rho with 0.527. Concluding that there is a relationship between v1 internal control and v2 payment of remunerations; therefore, the result achieved shows that v1 is moderately positively correlated with v2 in an entity that administers the educational service in the Áncash region, 2023; denoting that, an efficient internal control can optimize the timely payment of remunerations in the public sector, which can improve the perception regarding it.

Keywords: Internal control, payment, remunerations.

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos que tengamos una institución pública caracterizada por poseer un control interno eficiente, eficaz y transparente es un tanto difícil, pues necesitará gestores con gran voluntad y compromiso para activar íntegramente esta herramienta de gestión a fin de prevenir y mitigar riesgos o actos corruptivos. De manera que, la investigación se fundamenta de forma consistente, iniciando con los autores Cachay et al. (2022) quienes aseveran que el control interno (CI) en estos tiempos requiere una importancia verdadera para buscar que las entidades del estado se renueven y mejoren mediante nuevos conocimientos y cambios en la forma de actuar para favorecer la transparencia y así conseguir los objetivos planteados de la mano con una eficiente gestión que permita lograr niveles óptimos de seguridad en los actos administrativos.

Asimismo, Capote (2007) manifiesta que el CI no es un método certero que garantice el control, debido a que se puede quebrantar si está presente la colusión, entendido como el arreglo o pacto entre diversas personas a fin de transgredir lo instituido para beneficiarse. Coincidiendo, Coopers (1997) revela que el sistema de CI, así posea un buen diseño y funcionalidad, tan sólo logra aportar una seguridad lógica a la dirección y consejo administrativo en relación a la consecución de los objetivos institucionales, pero la posibilidad que tiene de alcanzar dichos objetivos se daña por las restricciones propias de cualquier sistema de CI, incluyendo, para ejemplificar, tomar decisiones con juicios errados o disfuncionales debido a deficiencias humanas o sencillos errores.

De igual forma, se presenta la investigación realizada en Colombia, respecto de la auditoría y control, Bermúdez (2016) revela que una gran problemática es la falta de experiencia y conocimiento por parte de los auditores y en muchas ocasiones se ha sustentado que la actuación del auditor debe estar de acorde al nivel de quien se audita; además, se presenta otro problema que reside en las discrepancias acerca de qué errores o insuficiencias son trascendentales (materiales), ya que varios auditores invalidan las conductas recurriendo a un raciocinio formal y no al juicio razonable, motivo por el cual el CI se vuelve inseguro; no obstante, se dará el gran cambio cuando opere la excursión hacia las normas

de aseguramiento. Para complementar, desde Colombia, con la investigación desarrollada en relación a CI y pago de nóminas, León y Castelblanco (2021) aseguran que otra dificultad es que la entidad no tiene implementado un sistema de CI para poder acceder a un mayor conocimiento sobre el estado real del mismo, además no posee personal idóneo para realizar el CI; por ende, no existe una segregación en las funciones del personal administrativo y no se efectúa una supervisión en las actividades concernientes al pago de nómina; por consiguiente, se debe instaurar e implementar un manual de procedimientos y políticas en temas contables para que el personal responsable posea entero conocimiento respecto a la elaboración y pago de nómina; en resumen, se evidencia la necesidad de que se implemente un sistema de CI para reforzar y dar impulso a la consecución de los objetivos organizacionales; además, que permite asegurar el correcto pago de nómina, evita pérdidas, minimiza riesgos y aumenta la seguridad.

En ese sentido, se recurre a la investigación efectuada en Indonesia, referente a la relevancia de implementar un sistema de CI, Mulyani et al. (2020) manifiestan que al existir un sistema de control interno deficientemente implementado, aumentan los fraudes al gestionar fondos que pertenecen a la aldea y que inevitablemente conduce a un ejercicio defectuoso del gobierno; en definitiva, para reducir niveles fraudulentos se debe implementar un control interno auténtico y fortalecido que beneficie al pueblo.

Desde una situación análoga en España, según Barreres (2020) explica que la función fiscalizadora en el sector público inicia con examinar, comprobar, revisar y verificar las cuentas de aquellas entidades que están obligadas a rendición, pero no significa que deban conformarse con el hecho de que las cuentas muestren o no una fotografía fiel, como si lo efectuará una auditoría privada, sino que deben ultimar su labor adjuntando en el dictamen un análisis de cómo utilizaron los recursos, valorando si el gasto fue de manera legal, eficiente y apropiada.

Para profundizar, Barreres (2020) resalta que ni aún un CI adecuado consiente garantizar la supresión de errores, debido a que el sistema de control, así sea correcto, no siempre consigue revelar los fraudes, principalmente si casi todas las personas de la entidad están de acuerdo, por ello, el sistema de CI solo aporta una razonable seguridad acerca del logro de objetivos; es así que, la

conceptualización de seguridad razonable se vincula de manera explícita con el reconocimiento de la existencia de limitaciones propias del CI, debido a que en el mismo desempeño del CI se puede cometer equivocaciones como resultado de una interpretación errónea de las indicaciones, inatención, además de otros, errores de criterio; igualmente, los sistemas de CI no se pensaron, por lo general, para evaluar principios, juicios o interpretaciones en el que se asentó el diseño de un procedimiento; ciertamente, es bastante difícil lograr que un sistema de CI goce de perfección, debido a que representa un costo inasequible para la entidad.

En concordancia, Cabrera (2009) detalla que dentro de las limitaciones del CI está presente la personificación del error, responsabilidad con esparcimiento, inspección excesiva que se torna costoso, disminución de la confianza y restringida eficacia para tomar medidas correctivas. Del mismo modo, Cartategui (2009) señala que las debilidades del CI se exteriorizan en los métodos defectuosos de dirección, insuficiente verificación sistemática del trabajo, no existe prioridad para las recomendaciones y trabajo del auditor, carencia de personal idóneo o pésima diligencia de las políticas laborales, desatención de los mandos superiores y legislaciones desactualizadas.

Por otro lado, se presenta la investigación efectuada en Chile, respecto de la gestión de remuneraciones, González (2008) manifiesta que el estado posee herramientas indispensables para afrontar la crisis de salarios existentes en la Alta Directiva Pública, pero lastimosamente no se analiza desde una mirada estratégica, donde un estudio eficiente y participativo de los representantes gubernamentales principales, pueda plantear soluciones sencillas como un modelo para gestionar las remuneraciones de forma eficiente y transparente conforme a la ley.

Una realidad muy presente en Latinoamérica, a pesar de que las entidades públicas o estatales vienen efectuando un CI exhaustivo para obtener resultados favorables frente a los altos índices de fraudes, malversación de fondos, robos, entre otros actos irregulares que perjudican las arcas del estado, denigrando la imagen del sector público y aún peor que menoscaban el bienestar integral de la población; lamentablemente, se revela un escenario negativo que daña el CI e impide el óptimo desempeño o funcionamiento de una entidad.

Especialmente en Perú, podemos observar una realidad no muy alejada a lo precisado en líneas anteriores, debido a que las entidades del estado en su mayoría poseen un débil CI el cual dificulta la consecución de los objetivos propuestos.

En ese sentido, Oseda et al. (2020) especifican que el sistema de CI dentro de una entidad debe ceñirse a un plan organizado con medidas y metodologías sistematizadas a fin de salvaguardar activos, impedir desembolsos sin autorización, impedir que los recursos se utilicen de forma inapropiada, impedir que se infrinja en obligaciones innecesarias, garantizar precisión y seguridad de datos financieros-administrativos, evaluación de eficiencia, medición y observar las políticas instauradas por la administración; asimismo, diversas entidades funcionan con un mínimo o deficiente control interno a causa del desconocimiento o también por una economía insuficiente; por tal motivo, el control interno a pesar de estar diseñado, implementado y operativo, simplemente, se vuelve inservible en la prevención, detección o corrección oportuna de las inexactitudes de los estados financieros. En concordancia con la investigación desarrollada referente a CI y gestión de tesorería, Mallqui (2022) revela que el 2.00% de participantes considera el control interno ineficaz, el 44.00% considera eficaces los controles y el 54.00% considera regular los controles internos, a grandes rasgos se puede comprobar que el CI es regular; por consiguiente, es relevante que el control interno se implemente adecuadamente para optimizar el área de tesorería y su operatividad, a fin de que la entidad cumpla las metas y objetivos trazados razonablemente en favor de los pobladores que demandan su servicio.

Dentro de ese panorama, se presenta la investigación efectuada por el Gobierno Regional de Apurímac (2017) a través del Órgano de Control Institucional (OCI), donde exponen el Informe de Auditoría N°014-2017-2-5333, practicado a la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Andahuaylas, llegando a la conclusión que se realizaron pagos indebidos por concepto de “racionamiento” y “devengados por asignación especial y labor efectiva”, cuyo registro se efectuó en SIAF bajo la modalidad de CTS y RMANNOAF, causando perjuicio económico por la suma de S/822 417,78; asimismo, pagos por incentivo único que se transfirió al CAFAE vulnerando la vigente escala y normatividad aplicable, originando perjuicio económico por el monto de S/1 282 146,00; igualmente, pagos por distintas

asignaciones económicas complementarias quebrantando la norma aplicable, ocasionando perjuicio económico por la suma de S/6 790 623,13; además, de pagos por devengados de bonificación exclusiva por desempeñar el cargo, a razón de 30% y 35% generando perjuicio económico por un valor de S/1 908 180,36; tal como revela en el informe dichos manejos fueron ejecutados a favor de los servidores de la UGEL en mención, en periodos que van desde el año 2013 a 2016 respectivamente, sin sustentación legal ni técnico, además de registrar dicha operación en el SIAF trasgrediendo el Art. 26 y Art. 34 de la Ley N°28411.

Del mismo modo, por intermedio de la Gerencia de Comunicación Corporativa, la Contraloría General de la República [CGR] (2022) a través de la Nota de Prensa N° 217-2022-CG/GCOC, comunicó que existen dos informes de Auditoría de Cumplimiento, mediante el cual se logró identificar un perjuicio económico por la suma de S/ 4 494 770 en la UGEL Antonio Raimondi y UGEL Mariscal Luzuriaga, a causa de irregulares pagos por incentivos laborales adicionados en beneficio de funcionarios y trabajadores administrativos pertenecientes a las dos sedes en mención, dicho suceso fue ejecutado perjudicando los recursos consignados para el pago de docentes; específicamente, el informe de Auditoría de Cumplimiento N° 30505-2021-CG/GRAN-AC, puntualiza que entre el año 2018 del mes de enero y el año 2020 del mes de diciembre, tanto funcionarios como servidores públicos que laboraban en la UGEL Antonio Raimondi produjeron a la entidad un perjuicio económico por el monto de S/ 2 462 480, a razón de que concedieron incentivos laborales adicionados a favor de ellos mismos y de trabajadores administrativos en condición de contratados de acuerdo al régimen laboral del D.L. N° 276; estos pagos adicionales se efectuaron pese a que el Ministerio Economía Finanzas (MEF) cumplió con autorizar el desembolso del incentivo único; no obstante, los mencionados líneas atrás autorizaron y pagaron incentivos adicionados que no pertenecían, basándose en la Resolución Gerencial Regional que trasgredió lo establecido en escala por el MEF; además, no fue suscrito en el correspondiente aplicativo para Registro Centralizado de Planillas y Datos de Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP); igualmente, el incentivo adicionado fue financiado afectando el presupuesto consignado para el aprendizaje de los educandos en la modalidad de Educación Básica Regular (EBR); por consiguiente, en el año 2018 de modo irregular se benefició a 23 trabajadores,

incluido los funcionarios quienes manejaban los recursos, para el año 2019 de manera increíble se benefició con el pago a 25 trabajadores, entre tanto, para el año 2020, se benefició a 20 servidores.

Para ahondar, el grupo editorial La República (2020) comunicó que mediante dos informes correspondientes a un control posterior, practicada por la CGR, se evidenció que la UGEL Huaraz causó perjuicio económico por la suma de S/ 5'628,904.23, como consecuencia de ilegales pagos por incentivos laborales y devengados, que favorecieron al personal administrativo desde los años 2014 al 2018, a pesar de no contar con disponibilidad presupuestal, afectando las partidas que estaban destinadas al pago remunerativo y beneficios sociales de los docentes que laboraron en las Instituciones Educativas (I.E.) de su jurisdicción.

Otro aspecto revelador, donde también las irregularidades bajo la modalidad de pagos por incentivos laborales están presentes según el Informe de Auditoría N°30642-2021-CG/GRAN-AC, efectuada a la UGELCorongo, como parte del mega operativo de control a cargo de la Gerencia Regional de Control de Áncash, de la Contraloría General, que fue aprobada a través de la Resolución de Contraloría N°026-2021-CG, con fecha 26 de enero de 2021, inscrito en el Sistema Integrado de Control de Auditorías (SICA), cuya comisión encargada de ejecutar la auditoría estuvo acreditada mediante Oficio N°000275-2021-CG/GRAN, con fecha 10 de marzo de 2021, donde después de una exhaustiva indagación obtuvieron los resultados que permitieron arribar a las siguientes conclusiones, se determinó que desde los años 2017 hasta 2019, funcionarios y servidores se encargaron de autorizar, tramitar y otorgar pagos excesivos por incentivos laborales que no se ajustaban a los montos de los grupos ocupacionales de acorde a la Resolución Gerencial Regional N°0128-2011-GRA-GRAD; asimismo, para el año 2017 se financió los mencionados incentivos con recursos de decretos supremos que estaban destinados para otro fin, inclusive en ese mismo año se pagó incentivos laborales sin que le corresponda a la Titular de dicha entidad; además, para el año 2019 la mayoría de incentivos laborales excesivos se financiaron con presupuesto del programa presupuestario 0090 que tiene por finalidad optimizar el aprendizaje de los educandos en el nivel inicial, primaria y secundaria en la mencionada jurisdicción; sin embargo, le dieron un uso distinto para poder beneficiarse; del

mismo modo, los documentos presentados por la entidad para respaldarse no poseen un registro de control, ni lineamientos ejecutables, lo cual ha originado que dicha documentación esté incompleta o en ciertos casos no existe el documento que sustente la realización del gasto público, generando un perjuicio económico por la suma de S/ 191 897,22.

Ante dichas circunstancias, se percibe en la región Áncash una problemática latente debido a que todavía existen ciertas entidades públicas que no poseen un adecuado control interno, lo cual ha generado que se incurran en cuestionables irregularidades que trasgreden la ley perjudicando la ejecución oportuna de los pagos remunerativos, incluyendo la entidad administradora del servicio educativo en estudio.

Frente a la exteriorización de la problemática, a continuación se devela el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023?. Seguidamente, se plasman los problemas específicos detallados a continuación: a) ¿De qué forma el ambiente de control se relaciona con el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023?, b) ¿De qué forma la evaluación de riesgos se relaciona con el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023?, c) ¿De qué forma las actividades de control se relacionan con el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023?, d) ¿De qué forma la información y comunicación se relaciona con el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023?, e) ¿De qué forma la supervisión se relaciona con el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023?.

Esta investigación se justifica con criterio teórico, debido a que será de gran beneficio como fuente de antecedentes para futuras investigaciones alineadas a las variables en estudio con el propósito de comprender y ampliar el conocimiento acerca de un determinado problema para aportar con nuevos caudales de información a las teorías científicas existentes, de acorde a los requerimientos del Nuevo Reglamento Universitario dentro de nuestro país. De este modo, podrán

ahondar aún más en la investigación de referencia para descubrir nuevas alternativas de solución que contribuyan a alcanzar la verdad científica. Referente al criterio práctico, se justifica en la comprensión y evaluación de los datos estadísticos que se obtendrán aplicando la técnica denominada encuesta a los docentes (participantes) contratados en el presente año en las I. E. de la región Áncash, se pretende efectuar exhaustivamente la investigación para determinar qué relación existe entre las variables expuestas anteriormente, cuyos resultados obtenidos servirán para desarrollar las conclusiones y recomendaciones pertinentes acerca del control interno y el pago de remuneraciones; además, permite encaminar de forma positiva hacia la implementación progresiva de un sistema de CI eficiente, eficaz y transparente que satisfaga las expectativas de los docentes que pertenecen a la jurisdicción donde se desarrolla el estudio. Con respecto al criterio metodológico, se justifica debido a que es una investigación con enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional y analiza datos a través de estadísticos confiables, oportunos y exactos que van a permitir comprender, describir, explicar y predecir los acontecimientos que ocurrirán al interior de la realidad objeto de estudio, con el propósito de emitir una respuesta apropiada frente a las interrogantes planteadas al inicio de la presente investigación.

Una vez argumentada la justificación relevante del estudio, se plantea el objetivo general, precisando: Determinar la relación que existe entre el control interno y pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023. Luego, se presenta los objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre el ambiente de control con el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023, b) Determinar la relación que existe entre la evaluación de riesgos con el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023, c) Determinar la relación que existe entre las actividades de control con el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023, d) Determinar la relación que existe entre la información y comunicación con el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023, e) Determinar la relación que existe entre la supervisión con el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la

región Áncash, 2023. En seguida, se da a conocer la hipótesis general: Existe relación directa entre el control interno y el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023. Por último, se plasman las hipótesis específicas: a) Existe relación directa y significativa entre el ambiente de control y el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023, b) Existe relación directa y significativa entre la evaluación de riesgos y el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023, c) Existe relación directa y significativa entre las actividades de control y el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023, d) Existe relación directa y significativa entre la información y comunicación y el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023, e) Existe relación directa y significativa entre la supervisión y el pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación tiene como punto de partida los antecedentes internacionales para develar un panorama global referente al control interno y pago de remuneraciones, destacando artículos de alta relevancia.

Según, Mulyani et ál. (2020) en su artículo trabajaron el objetivo principal: comprobar los efectos del sistema de CI en función del desempeño de gobernanza en una aldea de acuerdo al fraude descubierto al gestionar los fondos, utilizaron metodología de ecuación estructural y recolectaron datos a través de encuestas, dentro del resultado fundamental encontraron que si existe un sistema de CI implementado de manera deficiente, aumentan los fraudes al gestionar fondos que pertenecen a la aldea y que inevitablemente conduce a un ejercicio defectuoso del gobierno, concluyeron que para reducir los niveles fraudulentos se debe implementar un control interno auténtico y seguro que mejore el gobierno en su forma de desempeñarse en las aldeas. Lo anteriormente expuesto, evidencia la importancia del control interno para lograr una gestión eficiente y eficaz del sistema administrativo-financiero, y así, conduzca a mejorar las operaciones y registros de manera confiable, a fin de mitigar los riesgos como fraudes, errores e incorrecciones materiales que muchas veces se presentan en los estados financieros de una entidad.

Por su parte, Mendoza-Zamora et ál. (2018) en su artículo atendieron el objetivo principal: reducir las deficiencias para mejorar resultados de gestión y racionalizar la utilización de recursos propios para dar cumplimiento a las políticas y normas institucionales, utilizaron metodologías inductivo-deductivo y analítico-sintético, obtuvieron como resultado fundamental que el CI siempre tendrá el riesgo de ser diseñado deficientemente, debido a que está supeditado al raciocinio humano; así que, cabe la posibilidad de caer en fallas humanas como equivocaciones, colusión, excesos, además de otras limitaciones que imposibilitan la seguridad, concluyeron que al mejorar el desempeño en el proceso de ejecución del recurso público, dará facilidad al dispositivo de CI implementado con la finalidad de favorecer la gestión administrativa para que refuerce la administración de los

sistemas enlazados al ciclo del gasto público y de esta manera permitirá mejorar los plazos para formular, aprobar, ejecutar y rendir cuentas correspondientes a la asignación de recursos públicos. Se evidencia que el control interno requiere una evaluación y actualización constante para evitar riesgos.

En ese sentido, Castro-Cedeño y Zambrano-Zambrano (2022) en su artículo consideraron el objetivo principal: examinar la incidencia del CI en la manera de administrar los bienes y tomar decisiones en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, utilizaron metodologías no experimental, descriptivo-explicativo y recolectaron datos a través de encuestas, obtuvieron como resultado fundamental que no está establecido un sistema de CI fijo que permita registrar los bienes al momento de ingresar o egresar del depósito de la institución, concluyeron que el CI en la administración de bienes incide positivamente en la toma de decisiones, ya que el CI representa una herramienta beneficiosa para tomar decisiones apropiadas que conduzcan a lograr de forma eficiente los objetivos trazados. Lo antes mencionado, evidencia que el CI es imprescindible para que los recursos públicos se administren eficientemente, dando lugar a que se consigan los objetivos trazados por la entidad y así evitar la perpetración de actos corruptivos, pérdidas, fraudes, entre otras irregularidades.

Para complementar, Ortiz-Mosquera (2021) en su artículo presentó el objetivo principal: determinar el nivel confianza y riesgos del área talento humano en el gobierno autónomo descentralizado de Cantón Ventanas, utilizó metodologías de análisis diagnóstico, no experimental, descriptivo y recolectó datos a través de una encuesta, dentro del resultado fundamental encontró que el CI presenta un nivel confianza moderado; en consecuencia, es preciso reforzar los componentes vinculados a la gestión riesgos y tomar medidas de corrección para contribuir a que se cumpla los planes y programas planteados, concluyó que se debe implementar un sistema equilibrado de CI que se base en los riesgos de acuerdo al método COSO ERM, a fin de proveer una garantía lógica en la validez y acatamiento de cada plan y programación, resguardar recursos, dar cumplimiento al marco normativo interno y externo y conseguir optimizar los resultados de los procesos y actividades. Lo anteriormente expuesto, evidencia la relevancia de

implementar un CI, específicamente para reducir los peligros, a través de un manual para gestionar los riesgos de manera oportuna.

A su vez, Mendoza-Macay y Escobar-García (2023) en su artículo plasmaron el objetivo principal: identificar las normas de CI incumplidas al manejar los recursos públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Dayuma entre los años 2018 a 2021, utilizaron metodología descriptiva, no experimental, transaccional y documental, dentro del resultado fundamental encontraron que el informe del período 2017 y 2018 correspondiente al rendimiento de cuentas, no poseía sustento legal, quebrantaron la norma de compras públicas, efectuaron contrataciones ajustándose a un perfil profesional no idóneo y tramitaron pagos indebidos; en consecuencia, se incumplió con 28 normas de CI al manejar los recursos públicos desde el año 2018 a 2021, identificándose 4 normas trasgredidas consecutivamente en un grado de 6 a 10 veces, concluyeron que el CI posee normas que coadyuvan a instaurar parámetros para detectar irregularidades respecto a los procedimientos pre contractuales. Ante lo expuesto, se evidencia que las normas de CI son fundamentales para fortalecer los sistemas de CI, proteger los recursos públicos, lograr los objetivos y metas trazadas.

Del mismo modo, la investigación en este punto se adentra en los antecedentes nacionales para analizar, comprender, comparar y descubrir la situación del Perú respecto al control interno y pago de remuneraciones. Según, Carrasco (2020) en su tesis trabajó el objetivo principal: analizar la influencia del control interno en el proceso de ejecución del gasto corriente en la UGELHuarmaca, utilizó metodología investigativa tipo descriptivo-correlacional, obtuvo como resultado fundamental que el procedimiento para ejecutar el gasto corriente de la UGELH se considera regular en un 60% y con 24% malo, detallando que no se ejecuta un proceso de certificación presupuestal, compromiso, devengado y pago en la oportunidad precisa; es decir, que el pago de remuneraciones y los correspondientes beneficios sociales no se efectúan en el plazo determinado por el MEF, concluyó que al implementar de forma inadecuada el control interno en la UGELH se influye negativamente en los procesos para ejecutar el gasto corriente, lo cual genera pagos fuera de la fecha indicada respecto a remuneraciones y

beneficios sociales, aparte del posible surgimiento de los riesgos financieros. Lo expuesto, revela que el control interno se vuelve ineficiente al no respetar el cronograma anual mensualizado para pago de remuneraciones.

Para ahondar, Oseda et ál. (2020) en su artículo plantearon el objetivo principal: establecer la correlación entre cultura organizacional y control interno referente al personal administrativo de la UGELYauli, utilizaron metodología investigativa tipo básica, diseño correlacional transversal, instrumentos criterial de fiabilidad (Alfa de Cronbach: 0.958) y de validación (Análisis Factores Exploratorio: 0.987), obtuvo como resultado fundamental un nivel de 57% bueno referente a cultura organizacional y un nivel sobresaliente en control interno con 71% bueno, concluyó que existe relación directa (ρ : 0.785) y notablemente significativa (p -valor: $0.000 < 0.010$) entre cultura organizacional y control interno conforme a la indagación realizada en la UGELY. Ante lo expuesto, se evidencia que el sistema de CI abarca un plan organizado con medidas y procedimientos sistematizados que tienen como finalidad salvaguardar activos, impedir desembolsos sin autorización y así evitar que se utilicen los recursos públicos de manera inadecuada; por consiguiente, asegura una transparente, eficiente y eficaz administración dentro de una entidad.

Asimismo, Alva (2021) en su tesis delineó el objetivo general: determinar si existe relación entre CI y modernismo de la gestión pública, específicamente en la Dirección Regional de Salud Ucayali (DIRESAU), 2021, utilizó metodología de análisis estadístico descriptivo y correlación Rho Spearman, obtuvo como resultado fundamental que el r_s arrojó - 0,003 y conforme al baremo de correlación Spearman, la correlación existente es negativa muy baja; del mismo modo, su nivel significativo bilateral arrojó ($p=0,967 > 0,05$), demostrando que no fue significativo la prueba de acuerdo a la dimensión y variable de estudio, motivo por el cual se aceptó la H_0 , concluyó que el CI no tuvo influencia significativa en el modernismo de la gestión pública de la DIRESAU, 2021, debido a que obtuvo un p -valor = $0,410 > 0,05$, pese a que las variables se encontraban en nivel muy regular y óptimo. Ante lo expuesto, se revela que la variable CI no está relacionada con la variable modernización, debido a que sigue comportamientos contrarios o inversos, motivo por el cual no se

pudo interpretar la magnitud de los resultados que corresponden a dicha investigación.

Mientras que, Loyola (2018) en su tesis plasmó el objetivo principal: comprender cómo operó el OCI de la UGEL 02 Lima Metropolitana para detectar desviaciones dentro del proceso adquisitivo de bienes y servicios dados en los años 2008 y 2012, utilizó metodología investigativa cualitativa, enfoque descriptivo explicativo, obtuvo como resultado fundamental que el OCI de la UGEL 02 tiene limitaciones para detectar prácticas irregulares y su labor es ineficaz a la hora de controlar los procesos adquisitivos concerniente a bienes y servicios, concluyó que dicha entidad posee instrumentos para gestionar y controlar la observancia de los objetivos institucionales; aun así, no prioriza su ejecución, a pesar que la Ley N° 28716 instituye la normativa técnica de control para orientar la instauración de los controles en las diferentes entidades estatales, pero es lamentable que la UGEL N° 02 aun no lo implemente. Ante lo expuesto, se revela que existen limitaciones en el OCI, debido a que no permiten que ejerza sus funciones a cabalidad, y aun peor, no tienen implementado los controles internos.

Finalmente, Espinoza (2019) en su tesis bosquejó el objetivo general: proponer lineamientos para adecuar el sistema de CI al sistema de contratación directa, basado en el Marco COSO 2013, dentro del poder judicial, utilizó metodología investigativa transaccional correlacional, obtuvo como resultado fundamental que si hay relación entre las variables antes mencionadas; es así que, se confirma la hipótesis principal y se da por aceptado la correlación entre variables y con ello se determina que cuando se implementa de manera adecuada el sistema de CI se garantiza la optimización de los procesos correspondientes a la contratación directa, concluyó que existen constructos vacíos referente a los componentes del control interno y su implementación, motivo que dificulta detallar con precisión las actividades y responsabilidades en lo concerniente a ejecutar contrataciones directas. Ante lo expuesto, se revela que el desconocer cómo se implementa el control interno es perjudicial, debido a que no permite alcanzar los objetivos delineados con anticipación, lo cual genera desorden, incompetencia, inestabilidad y reduce el rendimiento.

Del mismo modo, es esencial destacar las teorías motivacionales aplicables dentro de una entidad u organización, por lo cual se enfatiza en la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (TNAM), en cuanto a motivación, Balbuena (2020) manifiesta es la inspiración que se tiene sobre los demás, sea en grupo o individualmente, este componente psicológico tiene la capacidad de proteger, fijar y alinear la conducta en un individuo, con la finalidad de generar óptimos resultados posibles al efectuar alguna actividad específica; por ello, las organizaciones que premian por el trabajo realizado correctamente, es una forma más efectiva para motivar al personal; por lo tanto, el esfuerzo motivado en el desenvolvimiento de las labores es fundamental en cualquier entidad que anhele lograr excelentes resultados, y este es precisamente el punto clave de su relevancia.

Adicionalmente, Balbuena (2020) acentúa que la TNAM está basada en tres tipos de necesidades: afiliación, logro, y poder; y estas son conseguidas en torno a la cultura y una gran fuente motivacional que emerge de la misma persona o de sus compañeros de trabajo; en definitiva, las necesidades predominantes en una persona inclusive pueden ser de utilidad si deseamos conocer en qué tipo de puesto conseguirá una gran motivación.

Para ahondar, en la TNAM, Peiró (2022) explica los tres tipos de necesidades: primer tipo, necesidad de afiliación, que hace referencia a la necesidad de las personas de integrar un determinado grupo social, donde les agrada colaborar y saber la opinión de los otros; además, para ciertos individuos remediar esta carencia es más significativa que para los demás, esta tipología de necesidad se ha comprobado en el transcurso de la historia debido a la relevancia que supone para los individuos; segundo tipo, necesidad de logro, en este tipo las personas que sobresalen tienden a inclinarse por la motivación de los retos, los desafíos les fascina y estilan poner en práctica el trabajo individual; sin embargo, sienten curiosidad por saber las otras opiniones acerca de su propio progreso; tercer tipo, necesidad de poder, el cual se desarrolla en el nivel más alto, en esas personas que gozan de la competencia frente a los demás, buscan reconocimiento social e influyen en la sociedad, empero siempre buscando su conveniencia.

Especificando, McClelland (citado por Peiró, 2022), afirma que en afiliación, los sujetos que aprecian más dicha necesidad desempeñan una función distinguiéndose más como trabajadores que como jefes y dirigentes de una organización, debido a que no acostumbran a ser muy hábiles al momento de emitir órdenes o establecer objetivos; asimismo, sienten más comodidad cooperando y no dando competitividad; en cuanto a, necesidad de poder, diferencia el personal del socializado, el primero está basado en la obtención de grandes beneficios para sí mismos, respecto al segundo, suele ser más reflexivo frente a los demás.

Ahora, es fundamental proceder a puntualizar las bases científicas de soporte para las variables de investigación; por lo cual, se inicia con la definición de la variable control interno, que según la CGR (2014) se refiere al proceso sistémico cuya formalización está a cargo del titular, funcionario y servidores que representan a la entidad, creado con el propósito de afrontar riesgos y garantizar de manera razonable que se logren misión y objetivos propuestos por la respectiva entidad, en concreto, es gestionar a fin de que se disminuyan riesgos.

En relación al tema, Granda (2011) detalla que el CI abarca metodologías y procesos continuos que las áreas de contabilidad y finanzas de una entidad deben seguir con la finalidad de reducir riesgos y resguardar los activos, principalmente efectivo, frente a robos o pérdidas. Concordando, Campos (2009) asevera que el CI incluye métodos sistematizados y acciones que una entidad adopta para constatar la precisión y autenticidad de la información y proteger el patrimonio. Al mismo tiempo, Estupiñán (2016) especifica que dentro de los objetivos del CI esta resguardar los activos de la entidad, comprobar que los informes de contabilidad y administración posean razonabilidad, fomentar la integración a las políticas administrativas instauradas y conseguir que se cumplan las metas y objetivos proyectados.

Por su parte, el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados [IACPC] (citado por Mantilla, 2013), señala que el CI conforme a su definición se divide en dos componentes: a) control administrativo, contiene, empero no significa un límite, el plan organizacional, procedimientos y registros a fines a los procesos

decisivos referidos a la autorización de transacciones a cargo de la administración. Dichas autorizaciones son parte de las funciones administrativas relacionadas con la responsabilidad para lograr los objetivos organizacionales, y es la base para establecer el control contable; b) control contable, abarca el plan organizacional, procedimientos y registros concernientes al resguardo de activos y fiabilidad del estado financiero, cuyo diseño tiene por finalidad facilitar una razonable seguridad, con respecto a: transacciones que deben ser realizadas conforme a la aprobación general o específica otorgada por la administración, transacciones que deben ser registradas necesariamente para posibilitar que se preparen los estados financieros en concordancia con los principios contables generalmente admitidos para sustentar la contabilización del activo, solo la administración puede proporcionar la autorización para acceder a los activos, además el registro contable de los activos es comparada con los activos existentes, de manera razonable, de haber incompatibilidades se tomarán las acciones pertinentes.

Chorafas (citado por Mantilla, 2013), explica que para desarrollar, implementar, y dar funcionamiento adecuado al sistema de CI se necesita leyes, regulaciones, supervisiones rigurosas, políticas, objetivos, estructura organizativa, información fiable, canales de comunicación y tecnología de vanguardia para consolidar el CI; asimismo, las entidades deben utilizar una gama extensa de herramientas, métodos y técnicas, apoyados por computadoras, software avanzados, base de datos transaccionales, gráficos para controlar la calidad, simulador y visualizador dinámico de los reportes financieros y otros tipos; no obstante, el CI debe ser auditado regularmente, ya que los sistemas pueden presentar fallas en su funcionamiento y deterioros con el transcurrir del tiempo; en resumen, la funcionalidad apropiada del CI es responsabilidad de las más alta administración.

A su vez, Barreres (2020) resalta que un apropiado CI necesita una estructura organizacional establecida de manera íntegra, eficaz, clara al definir responsabilidades, rigurosa en su actuación y con su respectivo órgano de control, en cual debe estar conformado por: a) estructura definida: que refleje las disposiciones sistemáticas emitidas por los órganos competentes, de acuerdo a

criterios jerárquicos y de especialidad, y se señale la cantidad disponible de recursos humanos; b) estructura eficaz: cuyo diseño es para lograr los propósitos que persigue la entidad; c) responsabilidad definida: que viene a ser el componente clave para un CI correcto, ya que permite a cada miembro de la estructura organizacional conocer cuáles son sus funciones y responsabilidades y cuáles son las labores y responsabilidades de sus compañeros de grupo; d) rigurosidad al actuar: debe pretender siempre un adecuado funcionamiento de los procedimientos instaurados; e) órganos de control: ejecutan, desde el interior de la misma entidad funciones para validar el CI y su cumplimiento; en resumen, la eficacia del CI se refuerza si lo mencionado anteriormente, unido a las políticas y procedimientos que guían la organización, están formalmente documentados en manuales donde se evidencie la estructura organizacional y los procedimientos establecidos; además, que deben estar adecuadamente difundidos.

En ese marco, en el Perú, la Ley N°27785 (2002) establece que el CI abarca acciones de precaución previa, simultánea y de comprobación posterior efectuada por la respectiva entidad supeditada al control, cuyo propósito es gestionar de forma correcta y eficiente los recursos y operaciones; en ese sentido, el CI previo y simultáneo concierne únicamente a autoridades, funcionarios y servidores de las distintas entidades del estado en función de sus responsabilidades inherentes, considerando el fundamento normativo que dirige sus actividades y procedimientos instaurados en el plan, estatuto, manual y preceptos institucionales, el cual comprende políticas, métodos y técnicas para autorizar, registrar, verificar, evaluar y dar seguridad y resguardo; asimismo, el CI posterior se acciona por los superiores que tienen bajo su responsabilidad a los funcionarios o servidores ejecutores, con base al cumplimiento de los preceptos establecidos, así como también por el OCI conforme al plan y/o programa anual, con el cual evalúa y verifica aspectos administrativos para utilizar los recursos y bienes públicos, al igual que la gestión y ejecución que se desarrollaron, en cuanto a metas trazadas y resultados alcanzados; del mismo modo, el Titular es responsable de promover y supervisar la funcionalidad y fiabilidad del CI con el fin de que se evalué la forma de gestionar y la rendición de cuentas en las entidades a su cargo.

En correspondencia, la CGR (2014) asevera que conforme a las normas, el CI gubernamental en el Perú se encuentra orientado a ofrecer una garantía razonable con la finalidad que las entidades públicas puedan dar cumplimiento a su misión, y de esta manera consigue notabilidad como herramienta por medio del cual se va a controlar y organizar la administración pública para buscar la obtención de los objetivos, y en consecuencia, cumplir con la finalidad esencial que persigue el estado y satisfacer con la prestación de bienes y servicios públicos a la ciudadanía; además, el control gubernamental tiene su función definida en la Constitución Política del Perú y se regula de manera expresa por el Sistema Nacional de Control mediante la CGR quien tiene por función supervisar que las operaciones y hechos institucionales sean legales y controlados; igualmente, la CGR decreta las normas técnicas para el control implantando lineamientos, pautas y procedimientos técnicos, cuya finalidad es cumplir con su rol rector; por ello, el CI gubernamental en estos tiempos modernos tiene un enfoque de distintas normas y líneas jerárquicas, incluyendo sus concepciones, principios, técnicas y métodos.

De igual manera, la CGR (2014) especifica los objetivos que persigue el CI, concretamente: impulsar y mejorar el aspecto eficiente, eficaz, transparente y económico de las operaciones y cuida que las entidades brinden servicios públicos de calidad; preservar y proteger los recursos y bienes estatales de las diferentes formas de merma, detrimento, indebida utilización y actos ilícitos, incluyendo hechos irregulares o situaciones perjudiciales que los afecten; dar cumplimiento a las normas y operaciones aplicables a la entidad; garantizar una información fiable y oportuna; promover y estimular que se practiquen los valores institucionales; fomentar que se cumpla con la rendición de cuentas referentes a fondos y bienes públicos encargados y aceptados por los funcionarios o servidores de la entidad, ya sea por misión u objetivo; y generar valor público respecto a los bienes y servicios que se destinan a los ciudadanos.

Profundizando, la CGR (2014) resalta la importancia del CI que al ser implementado y fortalecido constantemente fomenta que se aprueben medidas que repercuten en la obtención de los objetivos perfilados por la entidad; a razón de lo antes mencionado, se detallan los beneficios, como: una cultura basada en el

control posibilita que se desarrollen las diligencias institucionales y mejore el rendimiento; un CI aplicado de manera adecuada aporta positivamente para que se consiga una gestión impecable, debido a que va generar mejorías dentro de la administración, así como en todas sus áreas, incluyendo procesos, sub procesos y actividades implementadas; el CI representa una herramienta para combatir la corrupción; el CI protege a la entidad de posibles pérdidas de activos y favorece a la obtención de las metas de desempeño y su rendimiento; y además, el CI posibilita asegurar de manera fidedigna la información financiera y garantiza el acatamiento de leyes y normativas por parte de la entidad, impidiendo que se pierda la reputación, entre otros aspectos; en definitiva, beneficia a la observancia de las metas en la entidad, evita peligros no avizorados y confusiones en el transcurso del camino; por ello, implementar y fortalecer un correcto CI origina: adoptar decisiones ante las desviaciones de los indicadores; optimar la ética institucional al apartar comportamientos ilícitos e inadecuados; establecer una cultura con resultados e implementar los indicadores que los ocasionen; diligencia eficiente de planes estratégicos y operativos, además de documentar los procesos y procedimientos; adquirir una cultura para medir los resultados a cargo de las unidades y dirección; reducir pérdidas por mala utilización de los activos del estado; operaciones y actividades efectivas; cumplir correctamente con la normatividad; y proteger los activos correspondientes a la entidad.

Otro dato importante que, la CGR (2014) destaca es que el modelo de CI preponderante y considerablemente admitido a nivel mundial es el enfoque del Marco Integrado de Control Interno COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway); no obstante, su implementación de calidad va depender del nivel de progreso organizacional y de los dispositivos de verificación y autoevaluación que tenga la entidad; en otras palabras, las entidades con gran avance organizacional, tendrán dispositivos de retroalimentación para comprobar el nivel de implementación de su CI y todo su sistema funcional o administrativo; en cambio, aquella entidad con un crecimiento organizacional defectuoso, no tendrá dispositivos para comprobar su progreso.

Al respecto, Ladino (2009) explica que el informe COSO posee un marco integrado de control que está constituida por cinco componentes que se interrelacionan entre sí, procedentes del estilo directivo, e incorporados a los procesos de gestión.

En razón de lo antes expuesto, la CGR (2014) señala que el sistema de CI posee cinco componentes, tomando en consideración el modelo COSO 2013, los cuales son: ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación y supervisión.

La dimensión ambiente de control (ADC), según la CGR (2014) es un conglomerado de estructuras, procedimientos y reglas que van a servir como soporte para efectuar un correcto CI en la entidad; debido a lo cual, los funcionarios, desde el nivel más alto, tienen que resaltar la relevancia del CI, incluyendo normativas encargadas regir la conducta esperada de aquellos miembros de la entidad; por lo tanto, un ADC positivo genera un impacto real que abarca todo el sistema global del CI; el ADC contempla los principios de integridad, valores éticos, cuantificaciones para supervisar las labores, estructura organizativa ajustada a los objetivos, procesos para captar, desplegar y conservar al personal idóneo y rigurosidad de las medidas para el desempeño, estímulos y premios para el trabajador competente.

La dimensión evaluación de riesgo (ERI), según la CGR (2014) determina que riesgo hace referencia a la posibilidad que tiene un evento de ocurrir y que dañe de manera adversa la consecución de los objetivos; mientras que, la ERI hace mención al proceso constante de preparación por parte de la entidad para afrontar dichos sucesos; asimismo, la ERI contempla los principios de precisión de los objetivos, identificar y evaluar riesgos, iniciativa para gestionar riesgos, evaluar la probabilidad de fraude y cambios o acontecimientos dañinos para el sistema de CI. Al respecto, Coopers y Lybrand (2007) afirman que los riesgos dañan la capacidad que tiene una entidad para subsistir, para competir de manera exitosa, para conservar un posicionamiento financiero estable y para mantener un perfil público

positivo; del mismo modo, puede afectar la calidad total de los productos, servicios y trabajadores.

La dimensión actividades de control (ACO), según la CGR (2014) hace referencia a los procedimientos y políticas determinadas para minimizar riesgos que posiblemente afecten la obtención de los objetivos planeados por la entidad; su efectividad va depender de si son apropiadas, del funcionamiento sólido acorde al plan de un determinado tiempo y su apropiado costo, que sea coherente y razonable de acorde a los objetivos del control; dichas ACO se efectúan en la totalidad de operaciones, procesos, funciones y niveles concernientes a la entidad (son de prevención o detección); asimismo, se da la acción correctiva ya que es un complemento obligatorio para dichas actividades que controlan la entidad; dentro de sus principios contempla el desarrollo de actividades para controlar y minimizar riesgos, controla la tecnología respecto a la información y comunicación e instaura políticas para llevar a cabo las actividades que controlan la entidad.

La dimensión información y comunicación (ICO), según la CGR (2014) hace referencia a la información indispensable requerida por la entidad para dar observancia a las responsabilidades del CI que ayuden a lograr los objetivos; es así que, la administración consigue, crea y usa información importante, puntual y de calidad, partiendo de las fuentes internas y externas, cuya finalidad es ayudar al funcionamiento de los demás componentes del CI; por lo tanto, comunicación alude al proceso constante de provisión, reciprocidad y obtención de información imprescindible, tenemos dos tipos de comunicación, la primera es interna: se refiere a la información que se propaga por toda la entidad; es decir, fluye para arriba y para abajo, la cual permite que el personal reciba un mensaje preciso derivado del alto mando o dirección respecto a tomar con rigurosidad las responsabilidades de control y la segunda es externa: se refiere a que consiente el ingreso de información selecta del exterior y facilita información al que está por fuera en respuesta a las perspectivas y necesidades.

La dimensión supervisión (SUP), según la CGR (2014) es un conglomerado de actividades realizados para facilitar el autocontrol operacional y los procesos de

seguimiento de la entidad cuya finalidad es la optimización y evaluación, el sistema de CI debe convertirse en el centro de supervisión para evaluar efectividad y calidad del modo de funcionar en un determinado tiempo y que facilite la retroalimentación; asimismo, existe evaluación independiente, continua y una mezcla de ambas para ser utilizadas en la determinación de la funcionalidad de cada componente y sus respectivos principios; por consiguiente, es relevante integrar dispositivos evaluativos del CI, ya que son necesarios en los procesos críticos dentro de una entidad con la finalidad de reconocer en el debido momento oportunidades para mejorar; en síntesis, la supervisión del CI contempla principios para focalizar y desarrollar evaluaciones constantes o habituales, así como evaluación y comunicación de las insuficiencias del CI.

Coincidiendo, Pereira (2019) especifica que la supervisión de la eficiencia para utilizar los activos y realizar las tareas a fin de alcanzar los objetivos; incluye el cuidado de pérdidas, honestidad de los empleados y sensatez para estar atentos ante posibles eventualidades.

En cuanto a, la variable pago de remuneraciones (PR), según la Ley N°28411 (2004) determina que es la contraprestación por el trabajo que se ha realizado de manera efectiva, estando prohibida, excepto lo disponga la Ley de manera contraria o aplique por licencia con goce de haber de acorde a la norma actual, el PR por los días que no laboro, del mismo modo, está prohibida su autorización o generar adelantos bajo el concepto de remuneración, bonificación, pensión o por CTS.

Al respecto, Cruz (2009) enfatiza la relevancia del derecho laboral, que forma parte de un conjunto regularizado por normas jurídicas, con particularidades únicas, dentro de los cuales lo destaca como un derecho social, que se encuentra en una incesante expansión, que posee una garantía mínima, es irrenunciable y representa la reivindicación de los trabajadores.

En ese sentido, conforme al Art. 24, de la Constitución Política del Perú (1993) instituye que el trabajador goza del derecho de recibir una justa y

conveniente remuneración para facilitarle una comodidad material y espiritual, tanto para él como para su familia; además, el pago remunerativo y los beneficios sociales que le corresponden al trabajador tienen primacía por encima de cualquier otra obligatoriedad del empleador; asimismo, las remuneraciones mínimas las regula el estado en colaboración con organismos que representan al trabajador y empleador respectivamente.

Desde ese marco legal, según el Art.43, del D. L. N°276 (1984) determina que la remuneración tanto de funcionarios como servidores públicos estará compuesta por: haber básico, bonificaciones y beneficios. Veamos a continuación los constructos que enmarcan cada una de las especificaciones para comprender de manera minuciosa las dimensiones que abarca la presente variable.

La dimensión haber básico (HAB), conforme al Art.46, del D. L. N°276 (1984) establece que cada año se regula el HB de los servidores públicos en correspondencia a la Unidad Remunerativa Pública (URP) y a manera de porcentaje del mismo. La valía de la URP estará establecido por Decreto Supremo, contará con el voto de aprobación del Consejo de Ministros, y la actualización deberá efectuarse de manera periódica conforme a las políticas de Gobierno y disponibilidad presupuestal; asimismo, los reajustes correspondientes a la URP conllevan a actualizar el HB y bonificaciones alusivas al mismo.

La dimensión bonificaciones (BON), de acuerdo al Art.51, del D. L. N°276 (1984) determina que la bonificación personal se concede en base al 5 % del HB por cada quinquenio y no debe excederse de ocho quinquenios.

La dimensión beneficios (BEN), según el Art.54, del D. L. N°276 (1984) fija que los beneficios tanto de funcionarios como de servidores públicos son: Asignación cuando desempeñan servicios por 25 ó 30 años: es otorgado en base al monto correspondiente a dos remuneraciones mensuales totales, cuando cumplen servicio de 25 años, y tres remuneraciones mensuales por cumplimiento del servicio de 30 años; asimismo, es otorgado por una sola vez en ambos casos; también tenemos los aguinaldos: que son concedidos en fiestas patrias y navidad

de acuerdo a la suma que se establezca cada año por decreto supremo; finalmente, tenemos la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) que es otorgada al personal nombrado en el momento de su cese, cuyo monto es de 50% en base a su remuneración vital correspondiente a servidores que tienen servicio menor a 20 años y en lo que respecta a servidores que tienen servicio de 20 o más años se les otorga una remuneración vital por cada año cumplido o también se considera la fracción superior a 6 meses y un tope de hasta 30 años en servicio.

Ahondando en ese contexto, el pago de remuneraciones se ejecuta en función a lo establecido en el presupuesto público (PP), según el MEF (2011) define el PP como un instrumento que utiliza el estado para gestionar y a través del mismo asigna los recursos públicos considerando como prioridad las necesidades que tiene la población; por lo tanto, dichas necesidades se satisfacen por medio del aprovisionamiento de bienes y servicios de carácter público, con apropiada calidad, para ser destinados a la población y se financian mediante el presupuesto; en síntesis, es un término cuantificado, conjunto y sistemático que busca dar atención a los gastos que se efectúan en el transcurso del año fiscal, bajo responsabilidad de nuestras entidades del sector público (SP), a su vez muestra los ingresos encargados de financiar los mentados gastos públicos.

Para comprender, que son gastos públicos (GP), el MEF (2011) especifica que es un conjunto de desembolsos de dinero a causa de los gastos corrientes, gastos de capital y servicio de deuda, realizado por las entidades en base a los créditos presupuestarios correspondientes, que son encaminados para atender las prestaciones de servicios públicos con las respectivas acciones que se desarrollan conforme a las funciones y los objetivos institucionales.

Del mismo modo, discernimos la definición de certificación presupuestal, que según el MEF (2011) afirma que es un acto administrativo, que tiene por finalidad es garantizar la disponibilidad de crédito presupuestario y sin afectación, de esta manera lograr que el gasto se comprometa con obligación al presupuesto institucional que se autorizó para el correspondiente año fiscal, pero con anticipación se debe cumplir con los mandatos legales en vigencia, reguladores del

objeto en materia de compromiso, está certificación involucra a una correspondiente reserva del crédito presupuestal, compromiso en progreso y realización del respectivo registro presupuestario.

Ahora bien, se reanuda con el PP y sus procesos presupuestarios, que según el MEF (2011) establece que están comprendidos por cinco etapas, como se expone a continuación: 1) Programación, en el transcurso de esta etapa las respectivas entidades se dedican a programar su propuesta que concierne al presupuesto institucional; por otro lado, el MEF se encarga de elaborar el anteproyecto de presupuesto correspondiente al SP, considerando las propuestas programadas por las entidades, dicha programación presupuestal viene a ser la etapa de inicio para dar marcha al proceso presupuestario a través del cual las entidades estiman los gastos que serán ejecutados en el curso del año fiscal consecutivo, de acuerdo con los servicios que proporciona y lograr resultados; de modo que, en la etapa mencionada, se efectúan acciones como: revisar escala de prioridad, establecer demanda global del gasto, considerar las metas, programas y proyectos cuantificados a fin de conseguir los objetivos institucionales marcados por la entidad, estimación de fondos públicos disponibles con el cual se dará financiación al presupuesto anual; de tal manera, que se fije el monto para la asignación presupuestal que corresponde a la entidad y establecer la financiación que corresponde para el gasto global de la demanda, considerando el total de asignación presupuestal; 2) Formulación, esta etapa se refiere a determinar una estructura o articulación funcional programática correspondiente al pliego, además de las metas, considerando las escalas prioritarias, asignándose las cadenas para el gasto y fuentes para la financiación; por lo tanto, los pliegos en la formulación presupuestal deberán: establecer una estructura funcional y una estructura programática perteneciente al presupuesto de la entidad, a razón de asignar categorías presupuestales, acciones centrales y asignaciones presupuestarias cuyos resultados no serán productos - APNOP; por otro lado, los programas presupuestales utilizan la estructura funcional y estructura programática instauradas al diseño de los mencionados programas, vincula el proyecto a categorías presupuestales: programa presupuestal, acciones centrales y APNOP, registra una sistematización física y financiera concernientes a las actividades y

operaciones cuyo fin es invertir y obra en SIAF; 3) Aprobación, el encargado de aprobar el PP es el Congreso de la República por mediación de una correspondiente Ley en donde se establece los límites máximos para el gasto que será ejecutado a lo largo del año fiscal; 4) Ejecución, dicha etapa hace referencia a la atención de las obligaciones que conciernen al gasto en correspondencia al presupuesto institucional admitido por las entidades públicas, en consideración al programa de compromisos anual (PCA); por lo tanto, el PCA es el instrumento a través del cual se programa el gasto público para que se efectúe un parangón constante del programa presupuestal frente al contexto macroeconómico multianual, regla fiscal y financiación en el transcurso del año y tiene por finalidad conservar el aspecto disciplinario, sensatez, responsabilidad en el ámbito fiscal y está determinada por la Dirección General del Presupuesto Público (DGPP) del MEF cuando el año fiscal inicia; asimismo, en forma periódica se inspecciona y actualiza, contempla los siguientes principios: eficacia y eficiencia cuando se trata del GP, predice el GP, presupuesto activo, se perfecciona continuamente, prudente y responsable en el aspecto fiscal; de modo que, para ejecutar el gasto público se sigue los siguientes pasos: a) Compromiso, se refiere al acuerdo al que se llega para realizar los gastos anticipadamente aprobados; asimismo, el presupuesto anual se puede comprometer o según la periodicidad que abarque la obligación cuando se trata de casos como el Contrato Administrativo de Servicios - CAS, contratación para suministrar bienes, pago servicios, además de otros; b) Devengado, se refiere a una obligación que se tiene que pagar después que un gasto se aprobó y se comprometió, pero tiene que ser dado con previa acreditación documental cuando se trata de entregar el bien o servicio que corresponde al contrato; asimismo, para que se reconozca el devengado el responsable que es el área usuaria se encargará de comprobar el ingreso existente del bien, efectividad del servicio o en el caso de obras evidenciar que se haya ejecutado, en caso de incumplir con los criterios anteriormente especificados para el reconocimiento de devengados desencadenará como consecuencia un procedimiento penal o sancionador para los responsables de dar el visto bueno, según sea el caso puede ser el titular, área usuaria u oficina administrativa dentro de la correspondiente entidad; c) Pago, se refiere al acto administrativo para dar por concluido de manera parcial o totalitaria el monto que corresponde a la obligación que se reconoció, por

lo que debe darse la formalización mediante un documento oficial propio; en ese sentido, el pago es la culminación del proceso ejecutorio; cabe resaltar, que no puede efectuarse el pago correspondiente a obligaciones no devengadas; y 5) Evaluación, esta etapa se refiere al proceso presupuestal donde efectuamos la medición respecto a resultados conseguidos, se analiza las diversificaciones físicas y financieras que se observó, en concordancia a lo que se aprobó en presupuestos correspondientes al SP, dicha valoración va a facilitar información que servirá dentro de la fase programación presupuestal para contribuir a optimizar con calidad el GP; asimismo, las evaluaciones son de tres tipos, como se puntualiza: Evaluación bajo responsabilidad de las entidades, evaluación financiera bajo responsabilidad de la DGPP - MEF y evaluación global bajo responsabilidad de la DGPP – MEF.

Otro aspecto relevante, establecido en el literal c, Art. 7.3, de la Directiva N.º 001-2014-CEPLAN (citado por MINEDU, 2016), puntualiza que la gestión del proceso de planeamiento anual y programación presupuestal se desarrollan coordinadamente, debiendo el órgano de planeamiento estratégico comunicar de manera anticipada al respectivo órgano de presupuesto de las distintas entidades acerca del proceso de programación presupuestal, objetivos estratégicos y metas determinadas en los procesos de planeamiento estratégico comprendidas dentro del Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan Operativo Institucional (POI) oportuno, impulsando su fortalecimiento y permanente articulación; en tal sentido, en el sector educación, el planeamiento anual inserta ajustes y actualiza metas planificadas, al igual que la focalización y estrategias para intervenir en la consecución de las mencionadas metas, iniciando desde el componente territorial establecido por los diferentes gobiernos regionales, dichos ajustes proceden después de analizar y evaluar la experiencia presupuestal del período anterior, aplicación de prácticas buenas, y plantear sugerencias para adoptar acciones correctivas respecto a los problemas identificados, con la finalidad de optimizar la diligencia del planeamiento y presupuesto; del mismo modo, en el planeamiento anual se incluye la concerniente demanda identificada, tomando en cuenta las iniciativas expuestas por gobiernos regionales y locales del Sector Educación mediante la Comisión Intergubernamental; asimismo, en la etapa formulación

presupuestal anual, es el MINEDU quien se encarga de brindar asistencia técnica a los diversos gobiernos regionales en relación a presupuesto dentro del contexto educación, incluyendo la consolidación de capacidades a fin de respaldar de forma eficiente y transparente el manejo de los recursos, aparte gestiona que los recursos dispuestos se transfieran a los gobiernos regionales y monitorea la ejecución presupuestal del mismo, cuya intención es hacer posible y efectiva la capacidad operacional de cada gobierno regional, por intermedio de la DRE, o quienes hacen sus veces, y las UGEL.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio asumió un soporte de investigación tipo básica, que de acuerdo a Baena (2017) especifica que es una investigación encargada de estudiar un problema, encaminado de manera exclusiva a buscar el conocimiento; dicha investigación es la que se propone conocer leyes generales respecto al fenómeno estudiado; para ello, elabora teorías de gran alcance que permita entenderlos, y se aparta al menos de modo inmediato de los probables usos prácticos que puedan darle a los resultados. Coincidiendo con esta investigación, que busca incrementar el conocimiento respecto a la variable control interno y la variable pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, y se fundamenta en las leyes vigentes para comprender el fenómeno en su realidad.

Asimismo, esta investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, al respecto Fresno (2019) explica que es la medición de la solidez de una asociación, sustituyendo la dinámica del hecho real por mediciones observables; es así que, los procedimientos de carácter cuantitativo se distinguen por presentar hipótesis previas, para intentar verificarlas o confirmarlas, es deductiva, se comprueban mediante una lista precisa de objetivos y busca lograr generalidades legales, utilizando datos numéricos, suponen la presencia de un sentido que se debe revelar o mostrar. Concordando con esta investigación, que tiene planteada sus hipótesis con anticipación y se confirmó la hipótesis alterna de acuerdo al resultado que develaron los datos numéricos de la encuesta.

Otro dato relevante, es que esta investigación es correlacional, al respecto Hernández et ál. (2014) explican que esta tipología de estudios tiene como propósito conocer la relación o nivel de asociación existente entre dos o más variables dentro de una muestra o situación en específico; por tal razón, es

necesario que el nivel de asociación entre las variables se evalúe, empezando con la medición de cada variable, en seguida se cuantifica, analiza y establece el vínculo, dichas correlaciones se deben sustentar en hipótesis supeditadas a prueba; por ello, es fundamental resaltar que la medición de las variables que se están correlacionando en su totalidad de veces procede del mismo caso o participante, ya que no es lo usual correlacionar la medición de una variable realizada en ciertos sujetos, con la medición de otra variable efectuada en sujetos diferentes; por ende, la ventaja principal en este tipo de estudios correlacionales reside en conocer cómo se comporta una determinada variable al comprender a las demás variables enlazadas en su forma de comportarse; en concreto, intenta prever la aproximación del valor que obtendrá en una variable un grupo de personas o casos, tomando en cuenta el valor que tienen en las variables asociadas.

Además, Hernández et ál. (2014) aseveran que la correlación resulta positiva cuando los participantes con valores elevados en una variable, igualmente, presentan en la otra valores elevados; sin embargo, puede resultar negativa cuando los participantes con valores superiores en una variable, a la inversa, presentan en la otra variable valores inferiores; al no estar correlacionadas las variables demuestra una oscilación sin la guía de un patrón sistemático habitual; en cambio, si las dos variables tienen correlación y se sabe el tamaño de asociación, entonces se presenta el sustento para prever, con más o menos precisión, la aproximación del valor que poseerá en una variable un conjunto de participantes, cuando se conoce el valor que poseen en la otra.

Del mismo modo, Hernández et ál. (2014) manifiestan que esta tipología de investigación correlacional asume, de cierto modo, valor explicativo, pero incompleto, debido al hecho de conocer la existencia de dos variables que se correlacionan proporciona de alguna manera información explicativa. A mayor número de variables asociadas al estudio y a mayor solidez de las relaciones, más exacta estará la explicación. Profundizando, es imprescindible tener en cuenta los parámetros del estudio para saber qué considerar y qué no en la investigación, que generalmente consiste en tamaño de la muestra, duración, criterios para incluir y excluir, metodología y las respectivas restricciones geográficas y pecuniarias.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño estuvo centrado en una investigación no experimental, en ese sentido Hernández et ál. (2014) explican que es una investigación efectuada sin que el investigador manipule intencionadamente las variables; es decir, se refiere a estudios en donde no se modifica de manera premeditada las variables independientes para observar que efecto tuvo en las otras variables. Concordando con esta investigación que se enfoca esencialmente en observar el estado natural del fenómeno y posteriormente dar análisis a cada característica principal sobre el mismo; en otras palabras, que fluye la investigación sin la injerencia directa del investigador, de manera que en el presente estudio bajo ninguna forma se construyó escenarios o contextos, por el contrario, solo se observó realidades que ya existen para verificar en qué grado se relacionan las variables control interno y pago de remuneraciones.

Otro dato importante, es que la investigación es transversal o transeccional, al respecto Fresno (2019) detalla que es una investigación donde recogen datos en un único momento y tiempo, cuyo propósito es describir las variables, para proceder al análisis de su repercusión e interrelación en un determinado tiempo; es decir, si lo comparamos con un ejemplo sería una toma de fotografía al instante; asimismo, se clasifica en diseño transeccional correlacional/causal cuyo objetivo es describir en un único momento la relación existente entre dos o más variables; igualmente, hace referencia a la descripción de las relaciones de las variables, pero no de manera individual, sea su naturaleza pura correlacional o relación causal.

Finalmente, esta investigación utilizó el método hipotético-deductivo, que de acuerdo a Perez et ál. (2020) manifiestan que es un método muy usado y generalmente admitido, comprende cuatro pasos: en primer lugar conocimiento del fenómeno, pudiendo ser a través de la observación, en segundo lugar formular la hipótesis, que viene a ser la conjetura y mientras más amplio sea el conocimiento acerca del fenómeno, la posibilidad de realizar una redacción de hipótesis interesante será superior, en tercer lugar se debe deducir las secuelas que procederían de la hipótesis; además, de cuidar a detalle en no efectuar razonamientos no válidos y en cuarto lugar validar los enunciados; es decir, cotejar lo que eran ideas hasta el momento con la realidad.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Control interno

Se inicia con la definición conceptual que fundamentó la variable control interno, según la CGR (2014) es un proceso sistémico cuya formalización está a cargo del titular, funcionario y servidores que representan a la entidad, creado con el propósito de afrontar riesgos y garantizar de manera razonable que se logren misión y objetivos propuestos por la respectiva entidad, en concreto, es gestionar a fin de que se disminuyan riesgos. Por su parte, Granda (2011) detalla que el CI abarca metodologías y procesos continuos que las áreas de contabilidad y finanzas de una entidad deben seguir con la finalidad de reducir riesgos y resguardar los activos, principalmente efectivo, frente a robos o pérdidas. Mientras que, Capote (2007) puntualiza que el CI no es un método certero que garantice el control, debido a que se puede quebrantar si está presente la colusión.

En cuanto a la definición operacional que proporcionó soporte a la variable control interno, es que su medición se efectuó en base al instrumento anticipadamente elaborado denominado cuestionario, donde se plasman diligentemente las preguntas cerradas, a la par que se aplicó la técnica denominada encuesta; además, se visualizó de manera ordenada las dimensiones que comprenden dicha variable, tenemos: ambiente control, evaluación de riesgo, actividades control, información y comunicación y supervisión, con cada dimensión se exteriorizaron los indicadores respectivos.

Motivo por el cual, se presentó sus dimensiones y de manera minuciosa sus indicadores. Para la dimensión ambiente de control, tenemos los indicadores: filosofía de la dirección, integridad y valores éticos, administración estratégica, estructura organizacional, administración de los RR.HH, competencia profesional, asignación de autoridad y responsabilidad y Órgano de Control Institucional. Para la dimensión evaluación de riesgos, tenemos los indicadores: planeamiento de la administración de riesgos, identificación de los riesgos, valoración de los riesgos y respuesta al riesgo. Para la dimensión actividades de control, tenemos los

indicadores: procedimientos de autorización y aprobación, segregación de funciones, evaluación costo-beneficio, controles sobre el acceso a los recursos o archivos, verificaciones y conciliaciones, evaluación de desempeño, rendición de cuentas, documentación de procesos, actividades y tareas y revisión de procesos, actividades y tareas. Para la dimensión información y comunicación, tenemos los indicadores: funciones y características de la información, información y responsabilidad, calidad y suficiencia de la información, sistemas de información, flexibilidad al cambio, archivo institucional, comunicación interna, comunicación externa y canales de comunicación. Para la dimensión supervisión, tenemos los indicadores: actividades de prevención y monitoreo, seguimiento de resultados y compromisos de mejoramiento.

Finalmente, en esta investigación se empleó una escala para medir de manera ordinal las variables, por lo tanto, se recurrió a la escala tipo Likert de cinco alternativas diversas para que el participante proceda a marcar su respuesta.

V2: Pago de remuneraciones

En cuanto a la variable pago de remuneraciones, según la Ley N°28411 (2004) establece que es la contraprestación por el trabajo que se ha ejecutado de manera efectiva, estando prohibida el PR por los días que no laboro, excepto lo disponga la Ley de manera contraria o aplique por licencia con goce de haber de acorde a la norma actual, asimismo está prohibida su autorización o generar adelantos bajo el concepto de remuneración, bonificación, pensión o por CTS.

Acerca de la definición operacional que sirvió como soporte a la variable pago de remuneraciones, es que su medición se efectuó en base al instrumento anticipadamente elaborado denominado cuestionario, donde se plasman diligentemente las preguntas cerradas, a la par que se aplicó la técnica denominada encuesta, además se visualizó de manera ordenada las dimensiones que comprenden dicha variable, tenemos: haber básico, bonificaciones y beneficios.

Motivo por el cual, se presentó la variable pago de remuneraciones con sus respectivas dimensiones y dentro de ellas sus indicadores. Para la dimensión haber básico, tenemos los indicadores: remuneración de los servidores contratados y remuneración de los funcionarios. Para la dimensión de bonificaciones, tenemos los indicadores: personal, familiar y diferencial. Para la dimensión beneficios, tenemos los indicadores: asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios, aguinaldos, CTS.

Finalmente, en esta investigación se empleó una escala para medir de manera ordinal las variables, por lo tanto, se recurrió a la escala tipo Likert de cinco alternativas diversas para que el participante proceda a marcar su respuesta.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

En este punto, es relevante detallar las particularidades de la población que formaron parte del estudio, según Fuentelsaz (2004) define como un conjunto compuesto por elementos o individuos con peculiaridades que se desea estudiar; por ello, cuando se sabe la cantidad de individuos que lo conforman, se denomina población finita; en cambio, si no se sabe su número, se denomina población infinita; asimismo, tenemos niveles en la población, de acuerdo al tamaño y facilidad de acceso, como: nivel uno: Población diana, que se refiere al conglomerado de elementos o individuos al que se pretende deducir el resultado conseguido; comúnmente, es bastante numerosa y los investigadores no lo tienen a su alcance; luego, sigue el nivel dos: Población accesible, hace referencia al conglomerado de individuos que tienen características semejantes con respecto al anterior, pero con un reducido número de individuos, de modo que es apto para un estudio; es decir, es delimitado por el investigador basándose en criterios de inclusión y exclusión; finalmente, tenemos el nivel tres: Población de estudio, se refiere de donde verdaderamente se acopian los datos; frecuentemente es la muestra que se va a estudiar.

Por lo tanto, en esta investigación se determinó la población en base a la “Relación de plazas finales de contrato docente 2023”, Dirección Regional de Educación, UGEL, correspondientes a la región Áncash, cuya publicación está a cargo del MINEDU, de modo que la población estuvo conformada por 100 docentes contratados, siguiendo los criterios:

Criterios de inclusión: Todos los docentes contratados en el presente año, que pertenecen a la modalidad de EBR, nivel inicial, primaria y secundaria, que se encuentren efectuando sus labores en las I.E. de la región Áncash al momento de la recogida de datos.

Criterios de exclusión: No fueron considerados los docentes nombrados y docentes contratados que no pertenecen a la modalidad de EBR, y que no estuvieron efectuando sus labores en las I.E. de la región Áncash al momento de la recogida de datos.

3.3.2 Muestra

Corbetta (2023) define la muestra como un conjunto conformado por n unidades de muestreo, comúnmente denominados casos, cuya selección se obtiene de las N unidades que viene a ser la población, de tal forma que representen al mismo para la consecución de los objetivos que persigue la investigación, por lo que la muestra simboliza su tamaño con n .

La obtención de la muestra tuvo una secuencia de pasos que permitieron calcular correctamente la cantidad exacta, para lo cual se utilizó una fórmula que corresponde a los elementos finitos, veamos el procedimiento:

Representación:

- Nivel de confiabilidad = 95%.
- Número entero = 1,96. (Z)
- Margen de error = + 5,00%. (e)
- Probabilidad de ocurrencia = 50%. (P)
- Población = 100. (N)

Fórmula:

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Reemplazar:

$$n = \frac{100 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}{(100 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}$$
$$n = 80$$

Por lo tanto, aplicando la fórmula pertinente, se obtuvo el cálculo exacto de la muestra, que en esta ocasión estuvo conformada por 80 docentes contratados, a quienes se aplicó la encuesta, para luego cargar los datos al editor del SPSS v25, enseguida se empezó a procesar los datos en el mismo programa y al fin se alcanzó los resultados reveladores que facilitaron el minucioso análisis, desarrollar conclusiones y efectuar recomendaciones oportunas.

3.3.3 Muestreo

En lo concerniente al muestreo, Gil y Alva (2009) detallan que es una metodología usada para seleccionar una parte del grupo totalitario de personas o demás unidades que estarán representando al grupo totalitario (población), cuya finalidad es la obtención de una medida o respuesta de la porción más diminuta (muestra) para que se aplique a la totalidad al efectuar el análisis de la información.

Por tal razón, esta investigación obtuvo su muestra recurriendo al muestreo no probabilístico, que según Gil y Alva (2009) remarcan que para elegir los elementos representativos de la investigación no es necesario depender de las probabilidades; por el contrario, obedece a las causas que se relacionan con las particularidades de la investigación o se someten al criterio de quien investiga.

3.3.4 Unidad de análisis

Hernández et ál. (2014) afirman que la mencionada unidad de análisis señala quiénes serán medidos; en otras palabras, aclara a quiénes se les va a aplicar el instrumento para efectuar la medición, si son participantes o casos. En ese sentido esta investigación tuvo como unidad de análisis a los docentes (participantes) contratados en el presente año lectivo en las I.E. pertenecientes a la región Áncash.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Se utilizó como técnica la denominada encuesta, cuya finalidad fue recabar datos de modo estandarizado a través de un cuestionario diseñado anticipadamente con preguntas ordenadas conforme a las dimensiones expuestas en las variables de estudio, además se respetó los indicadores que contiene cada dimensión, los mismos que guiaron de manera específica las interrogantes plasmadas en el cuestionario que se dirigió a la muestra que represento a la totalidad que viene a ser la población, en concreto, en esta investigación no se modificó el fenómeno o el ambiente de donde se recogió la información.

3.4.2 Instrumentos

Sobre el particular, se utilizó el cuestionario ya que es un instrumento muy aplicado en el estudio con encuestas y debe estar correctamente redactado para obtener resultados confiables, por lo tanto en este estudio los instrumentos tuvieron que pasar por la validación rigurosa de tres expertas en la materia, quienes después de efectuar un profundo análisis, comparación y verificación de la coherencia, claridad y relevancia de cada instrumento pasaron a validarlo emitiendo el veredicto final de que el instrumento si posee suficiencia para su aplicación a la muestra, asimismo se destaca, en primer lugar, la variable control interno estuvo constituida por 20 preguntas, en segundo lugar, la variable pago de remuneraciones estuvo compuesta por 18 preguntas de acorde a los objetivos que persigue la investigación

Del mismo modo, se resalta que para el presente estudio se tuvieron dos fichas técnicas estructuradas para cada variable expuesta, donde se evidenció dos instrumentos respectivamente, en cuyos cuestionarios se plantearon preguntas congruentemente alineadas a las dimensiones, a continuación se pasa a detallar:

Ficha técnica del instrumento 1:

Nombre: Cuestionario “Control interno”

Autora: Katherine Elizabeth Bermúdez Colonia

Dimensiones: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.

Baremos: Ineficiente: 42 a 59 Regular: 60 a 77 Eficiente: 78 a 94

Ficha técnica del instrumento 2:

Nombre: Cuestionario “Pago de remuneraciones”

Autora: Katherine Elizabeth Bermúdez Colonia

Dimensiones: Haber básico, bonificaciones y beneficios.

Baremos: Inadecuado: 48 a 58 Regular: 59 a 67 Adecuado: 68 a 77

3.4.3 Validez y confiabilidad

Es relevante precisar que los investigadores asiduamente requieren poseer seguridad acerca del instrumento que usan para conseguir información sobre algún fenómeno, seguridad, de que mida verdaderamente aquello que se desea medir y que a su vez tenga coherencia, por lo tanto un instrumento de medición presenta dos características trascendentales, como: validez y confiabilidad.

Respecto a validación, implica determinar si el cuestionario efectivamente se encarga de medir aquello que fue objeto de su creación. Ahondando, Cronbach (citado por Santos, 2017), especificaba que es un proceso para conseguir evidencias que dan soporte a las inferencias del investigador quien elabora cuestionarios, dicho proceso necesita de una investigación empírica encaminada a recoger evidencia indispensable.

Respecto a confiabilidad, Morales (citado por Santos, 2017), afirma que también se denomina precisión, concierne al grado en el cual el puntaje de la medición está libre de los errores de medida; dicho de otra forma, se refiere a la repetición de la medida en circunstancias invariables igualmente correspondería que fueran parecidos, lo cual se vincula de por sí a la estabilidad del instrumento, al margen del sujeto que va a aplicar y del tiempo en que se aplica.

En ese marco, se demostró la confiabilidad del instrumento, para lo cual se procedió utilizando un software avanzado denominado Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versión 25 (v25), que dentro de sus aplicaciones posee un modelo de consistencia que sirve para calcular y dar una estimación de la fiabilidad interna del instrumento, llamado coeficiente de alfa de Cronbach. Asimismo, Hernández y Pascual (2018) manifiestan que mientras más cercano este el valor del alfa de Cronbach a 1 pues mayor es la coherencia o solidez interna de cada ítem examinado. En este sentido, George y Mallery (citado por Hernández y Pascual, 2018), expresan de manera general un criterio para efectuar recomendaciones evaluativas acerca del mencionado coeficiente de alfa de Cronbach (Ver anexo 5).

De modo que, se procedió a validar el contenido de cada instrumento utilizando el formato señalado por la UCV, por lo cual se recurrió a consultar a tres grandes expertas en el tema, la primera experta es la Dra. Grisely Quispe Vilca (Magíster en dirección y gestión de empresas MBA), la segunda experta es la Mg. Deysi Claudia Paredes Enriquez (Maestra en gestión pública) y la tercera experta es la Mg. Nataly Victoria Tueros Huaman (Maestra en gestión pública), cada una de las maestras se desenvuelve en el sector público con más de cinco años de experiencia, gestionando, dirigiendo y produciendo artículos científicos para reconocidas revistas de investigación, asimismo poseen más niveles en su formación profesional lo que las convierte en excelentes referencias para validar este tipo de investigaciones.

Es así que, las distinguidas especialistas después de efectuar un profundo análisis, comparación y verificación de la coherencia, claridad y relevancia de cada instrumento, pasaron a validar el mismo, emitiendo el veredicto final de que el instrumento si posee suficiencia para que se aplique a la muestra que va a representar a la totalidad; es decir, la población.

Por lo tanto, se procedió a aplicar el instrumento a la prueba piloto conformada por 19 participantes que pertenecen a la jurisdicción donde se realiza la investigación, después del exhaustivo trabajo de recabar los datos In situ, se pasó a cargar las respuestas en el programa Excel v2013 para codificar de manera sistematizada, luego se procedió a cruzar los datos en el programa SPSS v25 para estimar la fiabilidad interna del instrumento; en primer lugar, para la variable control interno, se obtuvo el valor de 0,928 (92,8%), considerado excelente, de las 20 preguntas que se plantearon, conforme a lo detallado en el cuadro 1; por lo tanto, se afirma que el instrumento posee consistencia interna en cada pregunta examinada, por lo que su aplicabilidad a la muestra de estudio es fiable; en segundo lugar, para la variable pago de remuneraciones, se obtuvo un valor de 0,904 (90,4%), considerado excelente, de las 18 preguntas que se plantearon, conforme a lo detallado en el cuadro 1, se afirma que el instrumento posee consistencia interna en cada pregunta examinada, por lo que su aplicabilidad a la muestra de estudio es fiable.

3.5 Procedimientos

Al respecto, se enfatiza que el procedimiento para evaluar la variable control interno se efectuó aplicando la técnica encuesta y el instrumento cuestionario el cual contiene las preguntas con las cinco alternativas diversas, acorde a la escala tipo Likert, para que el participante elija y marque su respuesta de forma clara y sincera, por eso se empezó ordenadamente con las preguntas que conforman a las respectivas dimensiones expuestas en la variable CI, además se respetó los indicadores que forman parte de cada dimensión, los mismos que guiaron de modo específico las interrogantes plasmadas en el cuestionario que se dirigió a la muestra que representa a la totalidad que viene a ser la población, en concreto, en esta

investigación no se modificó el fenómeno o el ambiente de donde se recogió la información.

Del mismo modo, se procedió con la validación rigurosa del instrumento a cargo de tres expertas en la materia, quienes después de efectuar un profundo análisis, comparación y verificación de la coherencia, claridad y relevancia del instrumento pasaron a validarlo, cuyo veredicto final fue que el instrumento si posee suficiencia para su aplicación a la muestra. A su vez, se puntualiza que la variable control interno estuvo constituida por 20 preguntas que pertenecen a cada dimensión, como: ADC compuesta por X1, X2, X3 y X4, ERI compuesta por X5, X6, X7, X8 y X9, ACO compuestas por X10, X11, X12 y X13, ICO compuestas por X14, X15, X16 y X17 y SUP compuesta por X18, X19 y X20.

Asimismo, se procedió a evaluar la variable pago de remuneraciones aplicando la técnica encuesta y el instrumento cuestionario el cual contiene las preguntas con las cinco alternativas diversas, acorde a la escala tipo Likert, para que el participante elija y marque su respuesta de forma clara y sincera, por eso se empezó ordenadamente con las preguntas que conforman a las respectivas dimensiones expuestas en la variable PR, además se respetó los indicadores que forman parte de cada dimensión, los mismos que guiaron de modo específico las interrogantes plasmadas en el cuestionario que se dirigió a la muestra que representa a la totalidad que viene a ser la población, en concreto, no se modificó el fenómeno o el ambiente de donde se recogió la información.

Del mismo modo, se procedió con la validación rigurosa del instrumento a cargo de tres expertas en la materia, quienes después de efectuar un profundo análisis, comparación y verificación de la coherencia, claridad y relevancia del instrumento pasaron a validarlo, cuyo veredicto final fue que el instrumento si posee suficiencia para su aplicación a la muestra. A su vez, se puntualiza que la variable pago de remuneraciones estuvo constituida por 18 preguntas que pertenecen a cada dimensión, como: HAB compuesta por Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z6, Z7, Z8, Z9, Z10, Z11 y Z12, BON compuesta por Z13, Z14 y Z15 y BEN compuesta por Z16, Z17 y Z18.

3.6 Método de análisis de datos

El método que sirvió para analizar los datos obtenidos tras aplicar el instrumento fue el software avanzado denominado SPSS v25, el cual posee un editor de datos que facilitó la agrupación ordenada de la información cuantitativa, representando las preguntas concernientes a la variable control interno con “X” y las preguntas referentes a la variable pago de remuneraciones con “Z”.

Luego, en el mismo software se empezó a crear de forma codificada cada variable y cada dimensión, tal como se detalla: variable control interno “V1CI”, sus dimensiones: ADC, ERI, ACO, ICO, SUP; variable pago de remuneraciones “V2PR”, sus dimensiones: HAB, BON, BEN; enseguida, aparece el editor de sintaxis que contiene la creación codificada de cada variable, de cada dimensión y de cada indicador alineado, de los cuales se obtuvieron los valores para construir la escala de baremación correspondiente a tres niveles; del mismo modo, se codificó la contrastación de hipótesis y tablas cruzadas.

Inmediatamente, aparece el visor resultado donde se puede visualizar tanto los resultados descriptivos como los resultados correlacionales, de acorde a la aplicación estadística del Rho de Spearman; en consecuencia, el método utilizado permitió analizar, concluir y recomendar de manera apropiada en la presente investigación.

Sumado a ello, se resalta que para efectuar el análisis de los datos, previamente se consiguió los referidos valores a través de la aplicación del instrumento cuestionario donde se usó la escala tipo Likert de cinco alternativas diversas para que el participante proceda a marcar su respuesta de forma sincera.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio se desarrolló en pleno respeto al Código de Ética en Investigación establecido por la UCV, el cual fue aprobado a través de la Resolución de Consejo Universitario N°0470-2022/UCV.

Por lo tanto, se aplicaron los principios éticos de acorde al estudio, destacando la integridad científica que debe conducir no sólo a las actividades del investigador, sino que debe ampliarse a la totalidad de sus actividades concernientes a la enseñanza y ejercicio profesional, en este sentido, la integridad es un principio fundamental por su relevancia, ya que en base a su profesionalismo enmarcado en las normas deontológicas, se encargará de evaluar y declarar los beneficios, contingencias, riesgos y perjuicios de gran potencial revelados en el estudio.

Otro aspecto relevante, es integridad humana, los estudios que requieren trabajar con personas, deben respetar en todo momento la dignidad humana, la confidencialidad, la identidad y la diversidad; por lo tanto, este principio implica la participación voluntaria de las personas y la disposición de información apropiada para los sujetos comprendidos en la investigación, pero esencialmente se debe respetar a plenitud sus derechos fundamentales, en especial, si la condición en la que están es vulnerable.

IV. RESULTADOS

El presente capítulo está conformado por la presentación de dos subtítulos que develan los resultados obtenidos, el primer subtítulo enmarca los resultados descriptivos coherentes con los objetivos que fueron propuestos al iniciar el estudio; en seguida, tenemos el segundo subtítulo que engloba los resultados correlacionales donde se exterioriza el desarrollo de la contrastación de hipótesis; del mismo modo, se procedió a seleccionar el estadístico Rho de Spearman basado en los resultados conseguidos en la prueba de normalidad de acuerdo al método Kolmogorov – Smirnov, debido a que la muestra está conformada por una cantidad superior a 50 unidades; por ello, se especifica con mayor precisión a continuación:

H0. Los datos devienen de una distribución normal.

H1: Los datos no devienen de una distribución normal.

Si el p valor es mayor a 0,05; entonces corresponde aceptar H0.

Si el p valor es menor a 0,05; entonces corresponde no aceptar H0.

Tabla 1

Prueba de normalidad, Kolmogorov – Smirnov, de las variables de investigación.

Variable	Estadístico	gl.	Significancia
Control interno	0,242	80	0,000
Pago de remuneraciones	0,286	80	0,000

Nota. Resultados determinados mediante SPSS v25.

Los resultados obtenidos en la tabla 1, evidencian un valor p o significancia de 0,000 para cada variable de estudio; es decir, un $p < 0,05$ (margen de error), lo que significa el rechazo de la H0, dando aceptado a la H1; por consiguiente, se demuestra que las variables presentadas no derivan de un comportamiento normal o no poseen una distribución normal; de modo que, el estadístico más apropiado para el nivel correlacional es el Rho de Spearman, el cual se aplicó para la exposición de los resultados correlacionales del presente estudio.

4.1 Resultados descriptivos

Respecto al objetivo general

Dando inicio del objetivo general, este precisa: Determinar la relación que existe entre el control interno y pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; inmediatamente, se presenta la tabla en la cual se cruzan las dos variables investigadas, para luego proceder a interpretar los resultados descriptivos adjuntos al objetivo mencionado líneas atrás, como a continuación se especifica:

Tabla 2

Frecuencia de la variable control interno y la variable pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash.

		Pago de remuneraciones				
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total	
Control interno	Deficiente	Recuento	19	0	0	19
		% del total	23,8%	0,0%	0,0%	23,8%
	Regular	Recuento	0	2	7	9
		% del total	0,0%	2,5%	8,8%	11,3%
	Eficiente	Recuento	0	3	49	52
		% del total	0,0%	6,8%	61,3%	65,0%
Total	Recuento	19	5	56	80	
	% del total	23,8%	6,3%	70,0%	100,0%	

Nota. Resultados determinados mediante el SPSS v25.

Se presenta la tabla 2, donde se evidencian los resultados enlazados al objetivo general, en el cual se verifica que el 61,3% (49 participantes) de los docentes encuestados consideran que el control interno se ejecuta de manera eficiente en su jurisdicción; del mismo modo, consideran recibir un adecuado pago de remuneraciones; desde otra perspectiva, un 23,8% (19 participantes) de los docentes encuestados consideran que el control interno se desarrolla de forma

deficiente en su provincia; asimismo, consideran recibir un inadecuado pago de remuneraciones; por otra parte, un 8,8% (7 participantes) de los docentes encuestados perciben que el control interno se efectúa de modo regular; no obstante, consideran que reciben un adecuado pago de remuneraciones como consecuencia de sus labores realizadas de manera efectiva en sus respectivas I.E. dentro de su jurisdicción.

Para consolidar, se procede a detallar de forma global el análisis del control interno, cuyos resultados arribaron a que el 65,0% (52 participantes) de los docentes encuestados consideran que la variable se ejecuta de manera eficiente; mientras que, un 23,8% (19 participantes) consideran que la variable se desarrolla de forma deficiente y finalmente, solo el 11,3% (9 participantes) consideran que la variable se efectúa de modo regular; por esta razón, es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar un control interno efectivo.

En esa misma línea, se presenta el análisis de forma global respecto al pago de remuneraciones en el sector público, indicando que un 70,0% (56 participantes) de los docentes encuestados consideran que es adecuado; mientras que, un 23,8% (19 participantes) consideran que es inadecuado y para finalizar, solamente un 6,3% (5 participantes) consideran que reciben un pago de remuneraciones de forma regular; por este motivo, es fundamental dar prioridad al pago oportuno de las remuneraciones, a fin de que puedan cubrir sus necesidades íntegramente.

Otro punto relevante es, que para generar el análisis de cada variable investigada se emplearon tres niveles para construir la escala de valor, en cuanto a la variable control interno, presenta: nivel deficiente con rangos establecidos desde 42 hasta 59, nivel regular con rangos establecidos desde 60 hasta 77 y nivel eficiente con rangos establecidos desde 78 hasta 94; en síntesis, a través de los niveles secuenciados se procedió a analizar e interpretar la magnitud de los resultados obtenidos de la variable en mención.

Asimismo, la variable pago de remuneraciones de los docentes que laboran en el sector público, presenta: nivel inadecuado con rangos establecidos desde 48 hasta 58, nivel regular con rangos establecidos desde 59 hasta 67 y nivel adecuado con rangos establecidos desde 68 hasta 77; en síntesis, por intermedio de los niveles secuenciados se obtuvo los resultados descriptivos de la variable, que fueron analizados e interpretados con rigurosidad científica.

Respecto al primer objetivo específico

Iniciando del objetivo específico uno, este precisa: Determinar la relación que existe entre el ambiente de control con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; inmediatamente, se presenta la tabla en la cual se cruzan la primera dimensión de la V1 con la V2, para luego proceder a interpretar los resultados descriptivos adjuntos al objetivo mencionado líneas atrás, especificado a continuación:

Tabla 3

Frecuencia de la dimensión ambiente de control y la variable pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash.

		Pago de remuneraciones				
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total	
Ambiente de control	Deficiente	Recuento	18	0	0	18
		% del total	22,5%	0,0%	0,0%	22,5%
	Regular	Recuento	1	0	3	4
		% del total	1,3%	0,0%	3,8%	5,0%
	Eficiente	Recuento	0	5	53	58
		% del total	0,0%	6,3%	66,3%	72,5%
Total	Recuento	19	5	56	80	
	% del total	23,8%	6,3%	70,0%	100,0%	

Nota. Resultados determinados mediante el SPSS v25.

Se presenta la tabla 3, donde se evidencian los resultados enlazados al primer objetivo específico, en el cual se verifica que el 66,3% (53 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ADC se ejecuta de manera eficiente en su jurisdicción; del mismo modo, consideran recibir un adecuado pago de remuneraciones; desde otra perspectiva, un 22,5% (18 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ADC se desarrolla de forma deficiente en su provincia; asimismo, consideran recibir un inadecuado pago de remuneraciones; por otra parte, un 6,3% (5 participantes) de los docentes

encuestados perciben que la dimensión ADC se efectúa de modo eficiente; no obstante, consideran que reciben un regular pago de remuneraciones como consecuencia de sus labores realizadas de manera efectiva en sus respectivas I.E. dentro de su jurisdicción.

Para consolidar, se procede a detallar de forma global el análisis del ADC, cuyos resultados arribaron a que el 72,5% (58 participantes) de los docentes encuestados consideran que el ADC se desenvuelve de manera eficiente; mientras que, un 22,5% (18 participantes) consideran que la dimensión se desarrolla de forma deficiente y finalmente, solo el 5,0% (4 participantes) consideran que la dimensión se despliega de modo regular; por esta razón, es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar un ADC sólido.

En esa misma línea, se presenta el análisis de forma global respecto al pago de remuneraciones en el sector público, indicando que un 70,0% (56 participantes) de los docentes encuestados consideran que es adecuado; mientras que, un 23,8% (19 participantes) consideran que es inadecuado y para finalizar, solamente un 6,3% (5 participantes) consideran que reciben un pago de remuneraciones de forma regular; por este motivo, es fundamental dar prioridad al pago oportuno de las remuneraciones, a fin de que puedan cubrir sus necesidades íntegramente.

Otro punto relevante es, que para generar el análisis de la dimensión ADC y la V2 investigada, se emplearon tres niveles para construir la escala de valor, en cuanto al ADC, presenta: nivel deficiente con rangos establecidos desde 8 hasta 12, nivel regular con rangos establecidos desde 13 hasta 16 y nivel eficiente con rangos establecidos desde 17 hasta 20; en síntesis, a través de los niveles secuenciados se procedió a analizar e interpretar la magnitud de los resultados obtenidos de la dimensión mencionada.

Asimismo, la variable pago de remuneraciones de los docentes que laboran en el sector público, presenta: nivel inadecuado con rangos establecidos desde 48 hasta 58, nivel regular con rangos establecidos desde 59 hasta 67 y nivel adecuado con rangos establecidos desde 68 hasta 77; en síntesis, por intermedio de los niveles secuenciados se obtuvo los resultados descriptivos de la variable, que fueron analizados e interpretados con rigurosidad científica.

Respecto al segundo objetivo específico

Iniciando del objetivo específico dos, este precisa: Determinar la relación que existe entre la evaluación de riesgos con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; inmediatamente, se presenta la tabla en la cual se cruzan la segunda dimensión de la V1 con la V2, para luego proceder a interpretar los resultados descriptivos adjuntos al objetivo mencionado líneas atrás, especificado a continuación:

Tabla 4

Frecuencia de la dimensión evaluación de riesgos y la variable pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash.

		Pago de remuneraciones				
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total	
Evaluación de riesgos	Deficiente	Recuento	19	0	0	19
		% del total	23,8%	0,0%	0,0%	23,8%
	Regular	Recuento	0	2	7	9
		% del total	0,0%	2,5%	8,8%	11,3%
	Eficiente	Recuento	0	3	49	52
		% del total	0,0%	3,8%	61,3%	65,0%
	Total	Recuento	19	5	56	80
		% del total	23,8%	6,3%	70,0%	100,0%

Nota. Resultados determinados mediante el SPSS v25.

Se presenta la tabla 4, donde se evidencian los resultados enlazados al segundo objetivo específico, en el cual se verifica que el 61,3% (49 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ERI se ejecuta de manera eficiente en su jurisdicción; del mismo modo, consideran recibir un adecuado pago de remuneraciones; desde otra perspectiva, un 23,8% (19 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ERI se desarrolla de forma deficiente en su provincia; asimismo, consideran recibir un inadecuado pago de remuneraciones; por otra parte, un 8,8% (7 participantes) de

los docentes encuestados perciben que la dimensión ERI se efectúa de modo regular; no obstante, consideran que reciben un adecuado pago de remuneraciones como consecuencia de sus labores realizadas de manera efectiva en sus respectivas I.E. dentro de su jurisdicción.

Para consolidar, se procede a detallar de forma global el análisis de la ERI, cuyos resultados arribaron a que el 65,0% (52 participantes) de los docentes encuestados consideran que la ERI se desenvuelve de manera eficiente; mientras que, un 23,8% (19 participantes) consideran que la dimensión se desarrolla de forma deficiente y finalmente, solo el 11,3% (9 participantes) consideran que la dimensión se despliega de modo regular; por esta razón, es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar una ERI que minimice y controle daños eficazmente.

En esa misma línea, se presenta el análisis de forma global respecto al pago de remuneraciones en el sector público, indicando que un 70,0% (56 participantes) de los docentes encuestados consideran que es adecuado; mientras que, un 23,8% (19 participantes) consideran que es inadecuado y para finalizar, solamente un 6,3% (5 participantes) consideran que reciben un pago de remuneraciones de forma regular; por este motivo, es fundamental dar prioridad al pago oportuno de las remuneraciones, a fin de que puedan cubrir sus necesidades íntegramente.

Otro punto relevante es, que para generar el análisis de la dimensión ERI y la V2 investigada, se emplearon tres niveles para construir la escala de valor, en cuanto a la ERI, presenta: nivel deficiente con rangos establecidos desde 7 hasta 13, nivel regular con rangos establecidos desde 14 hasta 18 y nivel eficiente con rangos establecidos desde 19 hasta 24; en síntesis, a través de los niveles secuenciados se procedió a analizar e interpretar la magnitud de los resultados obtenidos de la dimensión mencionada.

Asimismo, la variable pago de remuneraciones de los docentes que laboran en el sector público, presenta: nivel inadecuado con rangos establecidos desde 48 hasta 58, nivel regular con rangos establecidos desde 59 hasta 67 y nivel adecuado con rangos establecidos desde 68 hasta 77; en síntesis, por intermedio de los niveles secuenciados se obtuvo los resultados descriptivos de la variable, que fueron analizados e interpretados con rigurosidad científica.

Respecto al tercer objetivo específico

Iniciando del objetivo específico tres, este precisa: Determinar la relación que existe entre las actividades de control con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; inmediatamente, se presenta la tabla en la cual se cruzan la tercera dimensión de la V1 con la V2, para luego proceder a interpretar los resultados descriptivos adjuntos al objetivo mencionado líneas atrás, especificado a continuación:

Tabla 5

Frecuencia de la dimensión actividades de control y variable pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash.

		Pago de remuneraciones				
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total	
Actividades de control	Deficiente	Recuento	18	0	0	18
		% del total	22,5%	0,0%	0,0%	22,5%
	Regular	Recuento	1	2	23	26
		% del total	1,3%	2,5%	28,7%	32,5%
	Eficiente	Recuento	0	3	33	36
		% del total	0,0%	3,8%	41,3%	45,0%
	Total	Recuento	19	5	56	80
		% del total	23,8%	6,3%	70,0%	100,0%

Nota. Resultados determinados mediante el SPSS v25.

Se presenta la tabla 5, donde se evidencian los resultados enlazados al tercer objetivo específico, en el cual se verifica que el 41,3% (33 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ACO se ejecuta de manera eficiente en su jurisdicción; del mismo modo, consideran recibir un adecuado pago de remuneraciones; desde otra perspectiva, un 28,7% (23 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ACO se desarrolla de forma regular en su provincia; no obstante, consideran recibir un adecuado pago de remuneraciones; por otra parte, un 22,5% (18 participantes) de los docentes

encuestados perciben que la dimensión ACO se efectúa de modo deficiente; asimismo, consideran que reciben un inadecuado pago de remuneraciones como consecuencia de sus labores realizadas de manera efectiva en sus respectivas I.E. dentro de su jurisdicción.

Para consolidar, se procede a detallar de forma global el análisis de las ACO, cuyos resultados arribaron a que el 45,0% (36 participantes) de los docentes encuestados consideran que las ACO se desenvuelven de manera eficiente; mientras que, un 32,5% (26 participantes) consideran que la dimensión se desarrolla de forma regular y finalmente, solo el 22,5% (18 participantes) consideran que la dimensión se despliega de modo deficiente; por esta razón, es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar que las ACO respondan inmediatamente frente a posibles riesgos.

En esa misma línea, se presenta el análisis de forma global respecto al pago de remuneraciones en el sector público, indicando que un 70,0% (56 participantes) de los docentes encuestados consideran que es adecuado; mientras que, un 23,8% (19 participantes) consideran que es inadecuado y para finalizar, solamente un 6,3% (5 participantes) consideran que reciben un pago de remuneraciones de forma regular; por este motivo, es fundamental dar prioridad al pago oportuno de las remuneraciones, a fin de que puedan cubrir sus necesidades íntegramente.

Otro punto relevante es, que para generar el análisis de la dimensión ACO y la V2 investigada, se emplearon tres niveles para construir la escala de valor, en cuanto a las ACO, presenta: nivel deficiente con rangos establecidos desde 10 hasta 13, nivel regular con rangos establecidos desde 14 hasta 17 y nivel eficiente con rangos establecidos desde 18 hasta 20; en síntesis, a través de los niveles secuenciados se procedió a analizar e interpretar la magnitud de los resultados obtenidos de la dimensión mencionada.

Asimismo, la variable pago de remuneraciones de los docentes que laboran en el sector público, presenta: nivel inadecuado con rangos establecidos desde 48 hasta 58, nivel regular con rangos establecidos desde 59 hasta 67 y nivel adecuado con rangos establecidos desde 68 hasta 77; en síntesis, por intermedio de los niveles secuenciados se obtuvo los resultados descriptivos de la variable, que fueron analizados e interpretados con rigurosidad científica.

Respecto al cuarto objetivo específico

Iniciando del objetivo específico cuatro, este precisa: Determinar la relación que existe entre la información y comunicación con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; inmediatamente, se presenta la tabla en la cual se cruzan la cuarta dimensión de la V1 con la V2, para luego proceder a interpretar los resultados descriptivos adjuntos al objetivo mencionado líneas atrás, especificado a continuación:

Tabla 6

Frecuencia de la dimensión información y comunicación y la variable pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash.

		Pago de remuneraciones				
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total	
Información y comunicación	Deficiente	Recuento	19	0	0	19
		% del total	23,8%	0,0%	0,0%	23,8%
	Regular	Recuento	0	2	20	22
		% del total	0,0%	2,5%	25,0%	27,5%
	Eficiente	Recuento	0	3	36	39
		% del total	0,0%	3,8%	45,0%	48,8%
Total	Recuento	19	5	56	80	
	% del total	23,8%	6,3%	70,0%	100,0%	

Nota. Resultados determinados mediante el SPSS v25.

Se presenta la tabla 6, donde se evidencian los resultados enlazados al cuarto objetivo específico, en el cual se verifica que el 45,0% (36 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ICO se ejecuta de manera eficiente en su jurisdicción; del mismo modo, consideran recibir un adecuado pago de remuneraciones; desde otra perspectiva, un 25,0% (20 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ICO se desarrolla de forma regular en su provincia; no obstante, consideran recibir un adecuado pago de remuneraciones; por otra parte, un 23,8% (19 participantes) de los docentes

encuestados perciben que la dimensión ICO se efectúa de modo deficiente; asimismo, consideran que reciben un inadecuado pago de remuneraciones como consecuencia de sus labores realizadas de manera efectiva en sus respectivas I.E. dentro de su jurisdicción.

Para consolidar, se procede a detallar de forma global el análisis de la ICO, cuyos resultados arribaron a que el 48,8% (39 participantes) de los docentes encuestados consideran que la ICO se expande de manera eficiente; mientras que, un 25,5% (22 participantes) consideran que la dimensión se desarrolla de forma regular y finalmente, solo el 23,8% (19 participantes) consideran que la dimensión se despliega de modo deficiente; por esta razón, es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar la efectividad de la ICO.

En esa misma línea, se presenta el análisis de forma global respecto al pago de remuneraciones en el sector público, indicando que un 70,0% (56 participantes) de los docentes encuestados consideran que es adecuado; mientras que, un 23,8% (19 participantes) consideran que es inadecuado y para finalizar, solamente un 6,3% (5 participantes) consideran que reciben un pago de remuneraciones de forma regular; por este motivo, es fundamental dar prioridad al pago oportuno de las remuneraciones, a fin de que puedan cubrir sus necesidades íntegramente.

Otro punto relevante es, que para generar el análisis de la dimensión ICO y la V2 investigada, se emplearon tres niveles para construir la escala de valor, en cuanto a la ICO, presenta: nivel deficiente con rangos establecidos desde 6 hasta 11, nivel regular con rangos establecidos desde 12 hasta 15 y nivel eficiente con rangos establecidos desde 16 hasta 20; en síntesis, a través de los niveles secuenciados se procedió a analizar e interpretar la magnitud de los resultados obtenidos de la dimensión mencionada.

Asimismo, la variable pago de remuneraciones de los docentes que laboran en el sector público, presenta: nivel inadecuado con rangos establecidos desde 48 hasta 58, nivel regular con rangos establecidos desde 59 hasta 67 y nivel adecuado con rangos establecidos desde 68 hasta 77; en síntesis, por intermedio de los niveles secuenciados se obtuvo los resultados descriptivos de la variable, que fueron analizados e interpretados con rigurosidad científica.

Respecto al quinto objetivo específico

Iniciando del objetivo específico cinco, este precisa: Determinar la relación que existe entre la supervisión con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; inmediatamente, se presenta la tabla en la cual se cruzan la quinta dimensión de la V1 con la V2, para luego proceder a interpretar los resultados descriptivos adjuntos al objetivo mencionado líneas atrás, especificado a continuación:

Tabla 7

Frecuencia de la dimensión supervisión y la variable pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash.

		Pago de remuneraciones				
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total	
Supervisión	Deficiente	Recuento	16	0	0	16
		% del total	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%
	Regular	Recuento	3	1	9	13
		% del total	3,8%	1,3%	11,3%	16,3%
	Eficiente	Recuento	0	4	47	51
		% del total	0,0%	5,0%	58,8%	63,7%
Total	Recuento	19	5	56	80	
	% del total	23,8%	6,3%	70,0%	100,0%	

Nota. Resultados determinados mediante el SPSS v25.

Se presenta la tabla 7, donde se evidencian los resultados enlazados al quinto objetivo específico, en el cual se verifica que el 58,8% (47 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión SUP se ejecuta de manera eficiente en su jurisdicción; del mismo modo, consideran recibir un adecuado pago de remuneraciones; desde otra perspectiva, un 20,0% (16 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión SUP se desarrolla de forma deficiente en su provincia; asimismo, consideran recibir un inadecuado pago de remuneraciones; por otra parte, un 11,3% (9 participantes) de los docentes

encuestados perciben que la dimensión SUP se efectúa de modo regular; no obstante, consideran que reciben un adecuado pago de remuneraciones como consecuencia de sus labores realizadas de manera efectiva en sus respectivas I.E. dentro de su jurisdicción.

Para consolidar, se procede a detallar de forma global el análisis de la SUP, cuyos resultados arribaron a que el 63,7% (51 participantes) de los docentes encuestados consideran que la SUP se ejecuta de manera eficiente; mientras que, un 20,0% (16 participantes) consideran que la dimensión se desarrolla de forma deficiente y finalmente, solo el 16,3% (13 participantes) consideran que la dimensión se efectúa de modo regular; por esta razón, es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar que la SUP detecte, evalúe, comunique y prevenga a tiempo posibles errores e irregularidades.

En esa misma línea, se presenta el análisis de forma global respecto al pago de remuneraciones en el sector público, indicando que un 70,0% (56 participantes) de los docentes encuestados consideran que es adecuado; mientras que, un 23,8% (19 participantes) consideran que es inadecuado y para finalizar, solamente un 6,3% (5 participantes) consideran que reciben un pago de remuneraciones de forma regular; por este motivo, es fundamental dar prioridad al pago oportuno de las remuneraciones, a fin de que puedan cubrir sus necesidades íntegramente.

Otro punto relevante es, que para generar el análisis de la dimensión SUP y la V2 investigada, se emplearon tres niveles para construir la escala de valor, en cuanto a la SUP, presenta: nivel deficiente con rangos establecidos desde 4 hasta 8, nivel regular con rangos establecidos desde 9 hasta 11 y nivel eficiente con rangos establecidos desde 12 hasta 15; en síntesis, a través de los niveles secuenciados se procedió a analizar e interpretar la magnitud de los resultados obtenidos de la dimensión mencionada.

Asimismo, la variable pago de remuneraciones de los docentes que laboran en el sector público, presenta: nivel inadecuado con rangos establecidos desde 48 hasta 58, nivel regular con rangos establecidos desde 59 hasta 67 y nivel adecuado con rangos establecidos desde 68 hasta 77; en síntesis, por intermedio de los niveles secuenciados se obtuvo los resultados descriptivos de la variable, que fueron analizados e interpretados con rigurosidad científica.

4.1.1 Resultados correlacionales

Este punto es decisivo, aquí se procede a revelar con mayor precisión los detalles del análisis efectuado en función de la contrastación de hipótesis, sobre la base de los objetivos planteados para desarrollar el presente estudio; además, se indica formalmente que se ha utilizado el estadístico denominado Rho de Spearman a través del cual se obtuvo el p valor o significancia para las respectivas hipótesis; inmediatamente, se expone el nivel de relación, siempre y cuando exista.

Contrastación de hipótesis principal

Considerando el alcance del estudio, se procedió a efectuar la contrastación, cuya fuente es el objetivo general, que enuncia: Determinar la relación que existe entre el control interno y pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; en esa línea, se plantea las premisas detalladas a continuación:

H0: El control interno no se relaciona con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

H1: El control interno se relaciona con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

Tabla 8

Significancia y correlación entre control interno y pago de remuneraciones

			Control interno	Pago de remuneraciones
Rho de Spearman	Control interno	Coefficiente de correlación	1,000	0,527
		Sig. (Bilateral)		0,000
		N°	80	80
	Pago de remuneraciones	Coefficiente de correlación	0,527	1,000
		Sig. (Bilateral)	0,000	
		N°	80	80

Nota. Resultados determinados mediante el SPSS v25.

Se presenta la tabla 8, donde se evidencian los resultados obtenidos al aplicar el estadístico Rho de Spearman; de modo que, se puede estimar que existe relación entre la V1 y la V2, como consecuencia de haber obtenido un resultado en p valor o significancia de 0,000 para cada variable de estudio; es decir, un $p < 0,05$ (margen de error); en razón a, que se trabajó con el 95% de confianza, lo que significa el rechazo de la H0, dando aceptado a la H1; por consiguiente, se demuestra que las variables expuestas no derivan de un comportamiento normal o no poseen una distribución normal en la presente investigación.

De igual manera, se precisa que las preguntas pertenecientes a la v1 están compuestas por “X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10, X11, X12, X13, X14, X15, X16, X17, X18, X19, X20” y las preguntas referentes a la v2 están conformadas por “Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z6, Z7, Z8, Z9, Z10, Z11, Z12, Z13, Z14, Z15, Z16, Z17, Z18”, tal como está plasmado en la base de datos del SPSS v25.

Asimismo, el valor obtenido en el Rho de Spearman es 0,527 para cada variable de estudio, al respecto los autores Martínez y Campos (2015) afirman que existe una correlación caracterizada por ser positiva moderada, debido a que el valor del Rho Spearman oscila entre 0,4 a 0,69; por lo tanto, el resultado obtenido demuestra que el control interno se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

En ese sentido, se puede interpretar que un eficiente control interno puede optimizar el pago oportuno de las remuneraciones en el sector público, con lo cual puede mejorar la percepción que tienen los docentes que laboran de manera efectiva en sus respectivas instituciones.

Para complementar, se prosigue con el detalle de los resultados hallados en el proceso de contrastación de hipótesis específicas; por consiguiente, se procede a dimensionar la variable control interno e inmediatamente se contrasta con la variable pago de remuneraciones, con la finalidad de evidenciar la existencia de un nivel de correlación entre las dimensiones de la V1 frente a la V2; de modo que, fundamenten a cabalidad las respectivas conclusiones y recomendaciones para el presente estudio, cuyo propósito es comprender y ampliar el conocimiento acerca de un determinado problema para aportar con nuevos caudales de información a las teorías científicas existentes.

Contrastación de la primera hipótesis específica

Considerando el alcance del estudio, se procedió a efectuar la contrastación, cuya fuente es el primer objetivo específico, que enuncia: Determinar la relación que existe entre el ambiente de control con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; en esa línea, se plantea las premisas detalladas a continuación:

H0: El ambiente de control no se relaciona con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

H1: El ambiente de control se relaciona con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

Tabla 9

Significancia y correlación entre ambiente de control y pago de remuneraciones

		Ambiente de control	Pago de remuneraciones
Rho de Spearman	Ambiente de control	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (Bilateral)	0,000
		N°	80
	Pago de remuneraciones	Coefficiente de correlación	0,617
		Sig. (Bilateral)	0,000
		N°	80

Nota. Resultados determinados mediante el SPSS v25.

Se presenta la tabla 9, donde se evidencian los resultados obtenidos al aplicar el estadístico Rho de Spearman; de modo que, se puede estimar que existe relación entre la dimensión ADC de la V1 y la V2, como consecuencia de haber obtenido un resultado en p valor o significancia de 0,000 para cada variable de estudio; es decir, un $p < 0,05$ (margen de error); en razón a, que se trabajó con el 95% de confianza, lo que significa el rechazo de la H0, dando aceptado a la H1; por consiguiente, se demuestra que la dimensión ambiente de control y la variable pago

de remuneraciones no derivan de un comportamiento normal o no poseen una distribución normal en la presente investigación.

De igual manera, se precisa que las preguntas pertenecientes a la dimensión ADC están compuestas por X1, X2, X3 y X4, tal como se encuentra plasmado en el SPSS Statistics v25, de la base de datos correspondiente al instrumento control interno, con el cual se ha obtenido los resultados correlacionales en función de la contrastación de hipótesis sobre la base del primer objetivo específico planteado, permitiendo comparar los resultados y revelar el nivel de relación que existe entre ambos para generar las conclusiones y recomendaciones pertinentes para el presente estudio.

Asimismo, se puntualiza que el valor obtenido en el Rho de Spearman es 0,617 tanto para la dimensión ADC como para la v^2 , al respecto los autores Martínez y Campos (2015) afirman que existe una correlación caracterizada por ser positiva moderada, debido a que el valor del Rho Spearman oscila entre 0,4 a 0,69; por lo tanto, el resultado obtenido demuestra que la dimensión ADC se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

En ese sentido, se puede interpretar que un entorno que cuenta con trabajadores caracterizados por su integridad, valores éticos, competencia profesional y que cumplen sus labores siguiendo los parámetros que establece la ley, de acuerdo a una evaluación sistemática, aportan de manera efectiva a la consecución de los objetivos institucionales y esto se refleja en el desempeño de sus funciones.

Para complementar, según la CGR (2014) un ADC positivo genera un impacto real que abarca todo el sistema global del CI; asimismo, el ADC contempla los principios de integridad, valores éticos, cuantificaciones para supervisar las labores, estructura organizativa ajustada a los objetivos, procesos para captar, desplegar y conservar al personal idóneo y rigurosidad de las medidas para el desempeño, estímulos y premios para el trabajador competente.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Considerando el alcance del estudio, se procedió a efectuar la contrastación, cuya fuente es el segundo objetivo específico, que enuncia: Determinar la relación que existe entre la evaluación de riesgos con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; en esa línea, se plantea las premisas detalladas a continuación:

H0: La evaluación de riesgos no se relaciona con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

H1: La evaluación de riesgos se relaciona con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

Tabla 10

Significancia y correlación entre evaluación de riesgos y pago de remuneraciones

			Evaluación de riesgos	Pago de remuneraciones
Rho de Spearman	Evaluación de riesgos	Coefficiente de correlación	1,000	0,516
		Sig. (Bilateral)		0,000
		N°	80	80
	Pago de remuneraciones	Coefficiente de correlación	0,516	1,000
		Sig. (Bilateral)	0,000	
		N°	80	80

Nota. Resultados determinados mediante el SPSS v25.

Se presenta la tabla 10, donde se evidencian los resultados obtenidos al aplicar el estadístico Rho de Spearman; de modo que, se puede estimar que existe relación entre la dimensión ERI de la V1 y la V2, como consecuencia de haber obtenido un resultado en p valor o significancia de 0,000 para cada variable de estudio; es decir, un $p < 0,05$ (margen de error); en razón a, que se trabajó con el 95% de confianza, lo que significa el rechazo de la H0, dando aceptado a la H1; por consiguiente, se demuestra que la dimensión evaluación de riesgos y la variable

pago de remuneraciones no derivan de un comportamiento normal o no poseen una distribución normal en la presente investigación.

De igual manera, se precisa que las preguntas pertenecientes a la dimensión ERI están compuestas por X5, X6, X7, X8 y X9, tal como se encuentra plasmado en el SPSS Statistics v25, de la base de datos correspondiente al instrumento control interno, con el cual se ha obtenido los resultados correlacionales en función de la contrastación de hipótesis sobre la base del segundo objetivo específico planteado, permitiendo comparar los resultados y revelar el nivel de relación que existe entre ambos para generar las conclusiones y recomendaciones pertinentes para el presente estudio.

Asimismo, se puntualiza que el valor obtenido en el Rho de Spearman es 0,516 tanto para la dimensión ERI como para la $\sqrt{2}$, al respecto los autores Martínez y Campos (2015) afirman que existe una correlación caracterizada por ser positiva moderada, debido a que el valor del Rho Spearman oscila entre 0,4 a 0,69; por lo tanto, el resultado obtenido demuestra que la dimensión ERI se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

En ese sentido, se puede interpretar que cuando se realiza una completa evaluación de los riesgos en una entidad se puede determinar con exactitud sus potenciales efectos y de manera simultánea permite plantear acciones para mitigarlos a fin de reaccionar de forma oportuna al momento de producirse aquellos eventos que puedan impedir la consecución de los objetivos; por lo tanto, se efectúa una labor eficiente cuando se identifican los factores negativos en el tiempo apropiado.

Para complementar, según la CGR (2014) una ERI que minimice y controle daños eficazmente puede mejorar el proceso constante de preparación por parte de la entidad para afrontar sucesos inesperados; de la misma forma, la ERI contempla los principios de precisión de los objetivos, identificar y evaluar riesgos, iniciativa para gestionar riesgos, evaluar la posibilidad de fraude y cambios o acontecimientos que dañen el sistema de CI.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Considerando el alcance del estudio, se procedió a efectuar la contrastación, cuya fuente es el tercer objetivo específico, que enuncia: Determinar la relación que existe entre las actividades de control con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; en esa línea, se plantea las premisas detalladas a continuación:

H0: Las actividades de control no se relacionan con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

H1: Las actividades de control se relacionan con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

Tabla 11

Significancia y correlación entre actividades de control y pago de remuneraciones

			Actividades de control	Pago de remuneraciones
Rho de Spearman	Actividades de control	Coefficiente de correlación	1,000	0,486
		Sig. (Bilateral)		0,000
		N°	80	80
	Pago de remuneraciones	Coefficiente de correlación	0,486	1,000
		Sig. (Bilateral)	0,000	
		N°	80	80

Nota. Resultados determinados mediante el SPSS v25.

Se presenta la tabla 11, donde se evidencian los resultados obtenidos al aplicar el estadístico Rho de Spearman; de modo que, se puede estimar que existe relación entre la dimensión ACO de la V1 y la V2, como consecuencia de haber obtenido un resultado en p valor o significancia de 0,000 para cada variable de estudio; es decir, un $p < 0,05$ (margen de error); en razón a, que se trabajó con el 95% de confianza, lo que significa el rechazo de la H0, dando aceptado a la H1; por consiguiente, se demuestra que la dimensión actividades de control y la variable

pago de remuneraciones no derivan de un comportamiento normal o no poseen una distribución normal en la presente investigación.

De igual manera, se precisa que las preguntas pertenecientes a la dimensión ACO están compuestas por X10, X11, X12 y X13, tal como se encuentra plasmado en el SPSS Statistics v25, de la base de datos correspondiente al instrumento control interno, con el cual se ha obtenido los resultados correlacionales en función de la contrastación de hipótesis sobre la base del tercer objetivo específico planteado, permitiendo comparar los resultados y revelar el nivel de relación que existe entre ambos para generar las conclusiones y recomendaciones pertinentes para el presente estudio.

Asimismo, se puntualiza que el valor obtenido en el Rho de Spearman es 0,486 tanto para la dimensión ACO como para la $\sqrt{2}$, al respecto los autores Martínez y Campos (2015) afirman que existe una correlación caracterizada por ser positiva moderada, debido a que el valor del Rho Spearman oscila entre 0,4 a 0,69; por lo tanto, el resultado obtenido demuestra que la dimensión ACO se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

En ese sentido, se puede interpretar que los procedimientos para fijar las actividades de control deben ser autorizadas y estar basadas en un análisis de los objetivos de la entidad; de igual manera, es importante realizar una correcta segregación de funciones a fin de impedir los conflictos por intereses, además se debe efectuar una rendición de cuentas para determinar de forma eficiente la situación real de una entidad.

Para complementar, según la CGR (2014) las ACO oportunas pueden reducir riesgos que posiblemente afecten la consecución de los objetivos trazados por la entidad, su efectividad va depender de si son apropiadas, del funcionamiento sólido acorde al plan en un determinado tiempo, apropiado costo, coherencia, razonabilidad conforme a los objetivos del control y conjuntamente se debe desarrollar en la totalidad de procesos, operaciones, niveles y funciones concernientes a la entidad; igualmente, debe darse la acción correctiva ya que es un complemento obligatorio para dichas actividades que controlan la entidad.

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

Considerando el alcance del estudio, se procedió a efectuar la contrastación, cuya fuente es el cuarto objetivo específico, que enuncia: Determinar la relación que existe entre la información y comunicación con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; en esa línea, se plantea las premisas detalladas a continuación:

H0: La información y comunicación no se relaciona con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

H1: La información y comunicación se relaciona con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

Tabla 12

Significancia y correlación entre información y comunicación y pago de remuneraciones

		Información y comunicación	Pago de remuneraciones
Rho de Spearman	Información y comunicación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (Bilateral)	0,000
		N°	80
	Pago de remuneraciones	Coefficiente de correlación	0,543
		Sig. (Bilateral)	0,000
		N°	80

Nota. Resultados determinados mediante el SPSS v25.

Se presenta la tabla 12, donde se evidencian los resultados obtenidos al aplicar el estadístico Rho de Spearman; de modo que, se puede estimar que existe relación entre la dimensión ICO de la V1 y la V2, como consecuencia de haber obtenido un resultado en p valor o significancia de 0,000 para cada variable de estudio; es decir, un $p < 0,05$ (margen de error); en razón a, que se trabajó con el 95% de confianza, lo que significa el rechazo de la H0, dando aceptado a la H1; por consiguiente, se demuestra que la dimensión información y comunicación y la

variable pago de remuneraciones no derivan de un comportamiento normal o no poseen una distribución normal en la presente investigación.

De igual manera, se precisa que las preguntas pertenecientes a la dimensión ICO están compuestas por X14, X15, X16 y X17, tal como se encuentra plasmado en el SPSS Statistics v25, de la base de datos correspondiente al instrumento control interno, con el cual se ha obtenido los resultados correlacionales en función de la contrastación de hipótesis sobre la base del cuarto objetivo específico planteado, permitiendo comparar los resultados y revelar el nivel de relación que existe entre ambos para generar las conclusiones y recomendaciones pertinentes para el presente estudio.

Asimismo, se puntualiza que el valor obtenido en el Rho de Spearman es 0,543 tanto para la dimensión ICO como para la v2, al respecto los autores Martínez y Campos (2015) afirman que existe una correlación caracterizada por ser positiva moderada, debido a que el valor del Rho Spearman oscila entre 0,4 a 0,69; por lo tanto, el resultado obtenido demuestra que la dimensión ICO se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

En ese sentido, se puede interpretar que una entidad eficiente debe implementar su sistema de información a través de plataformas virtuales y archivos físicos útiles para lograr los objetivos para los cuales fue diseñado, debe mostrar flexibilidad al cambio con el fin de que puedan superar los obstáculos que se le presentan, debe brindar servicios funcionales de calidad e innovación tecnológica como mesa de partes, consulta expediente, atención telefónica, buzón sugerencias, libro de reclamo, además de otros, para facilitar la comunicación externa; en síntesis, debe poseer canales de comunicación digital e interpersonal para cumplir de forma eficiente con sus objetivos.

Para complementar, según la CGR (2014) una ICO eficaz permite que la información indispensable que requiere la entidad para cumplir con las responsabilidades de CI ayuden a lograr los objetivos; es así que, la administración consigue, crea y usa la información importante y de calidad, partiendo de las fuentes internas y externas, cuya finalidad es ayudar al funcionamiento de los demás componentes del CI; por lo tanto, la comunicación es un proceso constante de provisión, reciprocidad y obtención de información imprescindible.

Contrastación de la quinta hipótesis específica

Considerando el alcance del estudio, se procedió a efectuar la contrastación, cuya fuente es el quinto objetivo específico, que enuncia: Determinar la relación que existe entre la supervisión con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; en esa línea, se plantea las premisas detalladas a continuación:

H0: La supervisión no se relacionan con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

H1: La supervisión se relaciona con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

Tabla 13

Significancia y correlación entre supervisión y pago de remuneraciones

			Supervisión	Pago de remuneraciones
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	0,562
		Sig. (Bilateral)		0,000
		N°	80	80
	Pago de remuneraciones	Coefficiente de correlación	0,562	1,000
		Sig. (Bilateral)	0,000	
		N°	80	80

Nota. Resultados determinados mediante el SPSS v25.

Se presenta la tabla 13, donde se evidencian los resultados obtenidos al aplicar el estadístico Rho de Spearman; de modo que, se puede estimar que existe relación entre la dimensión SUP de la V1 y la V2, como consecuencia de haber obtenido un resultado en p valor o significancia de 0,000 para cada variable de estudio; es decir, un $p < 0,05$ (margen de error); en razón a, que se trabajó con el 95% de confianza, lo que significa el rechazo de la H0, dando aceptado a la H1; por consiguiente, se demuestra que la dimensión supervisión y la variable pago de

remuneraciones no derivan de un comportamiento normal o no poseen una distribución normal en la presente investigación.

De igual manera, se precisa que las preguntas pertenecientes a la dimensión SUP están compuestas por X18, X19 y X20, tal como se encuentra plasmado en el SPSS Statistics v25, de la base de datos correspondiente al instrumento control interno, con el cual se ha obtenido los resultados correlacionales en función de la contrastación de hipótesis sobre la base del quinto objetivo específico planteado, permitiendo comparar los resultados y revelar el nivel de relación que existe entre ambos para generar las conclusiones y recomendaciones pertinentes para el presente estudio.

Asimismo, se puntualiza que el valor obtenido en el Rho de Spearman es 0,562 tanto para la dimensión SUP como para la v_2 , al respecto los autores Martínez y Campos (2015) afirman que existe una correlación caracterizada por ser positiva moderada, debido a que el valor del Rho Spearman oscila entre 0,4 a 0,69; por lo tanto, el resultado obtenido demuestra que la dimensión SUP se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

En ese sentido, se puede interpretar que las actividades de prevención y monitoreo se deben diseñar con base al análisis del cumplimiento de los objetivos, para ello es necesario efectuar un seguimiento minucioso de los resultados obtenidos a lo largo del tiempo con el fin de tomar decisiones pertinentes, además el compromiso debe estar acompañado con un plan de acciones concretas respecto a la mejora continua de las labores efectuadas.

Para complementar, según la CGR (2014) la SUP oportuna permite el autocontrol de los procesos y operaciones de seguimiento de la entidad cuya finalidad es la optimización y evaluación; es así que, el sistema de CI debe ser el centro de supervisión para evaluar eficacia y calidad de su manera de funcionar en un determinado tiempo y que facilite su retroalimentación.

V. DISCUSIÓN

En este punto, se presenta el capítulo discusión, donde se procede a debatir, deliberar o discutir los hallazgos conseguidos en la investigación; por ello, este apartado continua después del capítulo resultados; en concreto, consiste en interpretar y dar significado a los resultados obtenidos, a los datos numéricos y a los conceptos enmarcados en la investigación; por lo tanto, se inicia del objetivo general, que enuncia: Determinar la relación que existe entre el control interno y pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

Desde ese marco, se procede a revelar con mayor exactitud los pormenores del análisis correlacional efectuado en función de los resultados procesados a través del SPSS v25; asimismo, es fundamental resaltar que la medición de las variables en su totalidad de veces derivaron de los mismos participantes (80 docentes); de modo que, se encontró que la v1 control interno se correlaciona con la v2 pago de remuneraciones de manera positiva moderada, como consecuencia de haber obtenido un resultado en p valor o significancia de 0,000 para cada variable de estudio; es decir, un $p < 0,05$ (margen de error); en razón a, que se trabajó con el 95% de confianza, lo que significa el rechazo de la H_0 , dando aceptado a la H_1 ; por ende, se demuestra que las variables expuestas no poseen una distribución normal; paralelamente, el valor obtenido en el Rho de Spearman es 0,527, denotando que un eficiente control interno puede optimizar el pago oportuno de las remuneraciones en el sector público; especialmente, las bonificaciones, con lo cual puede mejorar la percepción que tienen los docentes que laboran de manera efectiva en sus respectivas I.E. dentro de su jurisdicción; puesto que, las variables en mención, conforme al procesamiento estadístico, son de directa proporcionalidad; por esta razón, es necesario implementar acciones correctivas progresivamente para garantizar un control interno efectivo.

Al mismo tiempo, los resultados descriptivos han evidenciado que, el 61,3% de los docentes encuestados consideran que el control interno se ejecuta de manera eficiente en su jurisdicción; del mismo modo, consideran recibir un adecuado pago de remuneraciones; desde otra perspectiva, un 23,8% de los docentes encuestados consideran que el control interno se desarrolla de forma

deficiente en su provincia; asimismo, consideran recibir un inadecuado pago de remuneraciones; por otra parte, un 8,8% de los docentes encuestados perciben que el control interno se efectúa de modo regular; no obstante, consideran que reciben un adecuado pago de remuneraciones por sus labores cumplidas efectivamente en las I.E. de su jurisdicción.

Otro dato relevante, respecto al análisis global de la variable control interno, es que sus resultados arribaron a que el 65,0% de los docentes encuestados consideran que la variable se ejecuta de manera eficiente; mientras que, un 23,8% consideran que la variable se desarrolla de forma deficiente y finalmente, solo el 11,3% consideran que la variable se efectúa de modo regular; además, considerando que se empleó tres niveles para construir la escala de valor, se procede a indicar los baremos como sigue, nivel deficiente con rangos establecidos desde 42 hasta 59, nivel regular con rangos establecidos desde 60 hasta 77 y nivel eficiente con rangos establecidos desde 78 hasta 94; en síntesis, a través de los niveles secuenciados se procedió a analizar e interpretar la magnitud de los resultados obtenidos de la variable en mención.

Adicionando a lo anterior, se presenta el análisis de forma global de la variable pago de remuneraciones en el sector público, indicando que un 70,0% de los docentes encuestados consideran que es adecuado; mientras que, un 23,8% consideran que es inadecuado y para finalizar, solamente un 6,3% consideran que reciben un pago de remuneraciones de forma regular; por este motivo, es fundamental dar prioridad al pago oportuno de las remuneraciones, a fin de que puedan cubrir sus necesidades íntegramente; además, considerando que se empleó tres niveles para construir la escala de valor, se procede a indicar los baremos como sigue, nivel inadecuado con rangos establecidos desde 48 hasta 58, nivel regular con rangos establecidos desde 59 hasta 67 y nivel adecuado con rangos establecidos desde 68 hasta 77; en síntesis, por intermedio de los niveles secuenciados se obtuvo los resultados descriptivos de la variable, que fueron analizados e interpretados con rigurosidad científica.

En esa misma línea, los resultados develados son concordantes con Carrasco (2020) quien evidenció en su investigación que el control interno se correlaciona de manera positiva con la ejecución del gasto corriente con un rs de ,741, debido a que obtuvo un resultado en p valor de 0,000; es decir, un $p < 0.01$,

significando la existencia de una relación entre las variables; asimismo, obtuvo como resultado fundamental que el procedimiento para ejecutar el gasto corriente de la UGELH se considera regular en un 60% y con 24% malo, detallando que no se ejecuta un proceso de certificación presupuestal, compromiso, devengado y pago en la oportunidad precisa; es decir, que el pago de remuneraciones y los correspondientes beneficios sociales no se efectúan en el plazo determinado por el MEF; por lo tanto, al implementar de forma inadecuada el control interno en la UGELH se influye negativamente en los procesos para ejecutar el gasto corriente, lo cual genera pagos fuera de la fecha indicada respecto a remuneraciones y beneficios sociales, aparte del posible surgimiento de los riesgos financieros; lo expuesto, específicamente concuerda en la parte interpretativa de los resultados del presente estudio, ya que el CI implementado de manera ineficiente no permite una oportuna ejecución del pago de remuneraciones, a razón de que no se respeta el cronograma anual mensualizado emitido por el MEF para efectuar los pagos; sin embargo, tiene discordancia con los resultados correlacionales respecto al valor obtenido en el Rho de Spearman que para esta investigación fue de 0,527, con lo que se asevera la existencia de una correlación caracterizada por ser positiva moderada; mientras que, el autor en mención obtuvo rs de ,741, precisando una correlación positiva significativa.

No obstante, es discordante con Alva (2021) quien evidenció en su investigación que el CI no presenta relación alguna con la modernización de la gestión pública, específicamente vinculado al sector Salud, debido a que obtuvo como resultado fundamental un rs que arrojó - 0,003 y conforme al baremo de correlación Spearman, la correlación existente es negativa muy baja; del mismo modo, su nivel significativo bilateral arrojó ($p=0,967>0,05$), demostrando que no fue significativo la prueba de acuerdo a la dimensión y variable de estudio, motivo por el cual se aceptó la H_0 , demostrando que el CI no tuvo influencia significativa en el modernismo de la gestión pública de la DIRESAU, 2021, debido a que obtuvo un $p\text{-valor} = 0,410 > 0,05$, pese a que las variables se encontraban en nivel muy regular y óptimo. Ante lo expuesto, se revela que la variable CI no está relacionada con la variable modernización, debido a que sigue comportamientos contrarios o inversos, motivo por el cual no se pudo interpretar la magnitud de los resultados que corresponden a dicha investigación.

A su vez, es concordante con Oseda et ál. (2020) quienes evidenciaron en su investigación que existe una correlación positiva fuerte entre cultura organizacional y control interno, obteniendo como resultado fundamental un nivel de 57% bueno referente a cultura organizacional y un nivel sobresaliente en control interno con 71% bueno, con lo cual se demostró que existe relación directa ($\rho: 0.785$) y notablemente significativa ($p\text{-valor}: 0.000 < 0.010$) entre ambas variables conforme a la indagación realizada en la UGEL - Yauli. Ante lo expuesto, se demuestra que al relacionar la variable CI con otras variables diferentes a lo planteado en el presente estudio permite conocer que en tanto mayor sea la cultura de los trabajadores, mejor repercutirá en el CI, consintiendo un clima organizacional positivo, rendimiento eficiente, cumplimiento integral de labores y actitud auténtica, lo cual favorece al logro de los objetivos trazados y consecuente estabilidad dentro de una entidad, sea pública o privada; además el CI abarca un plan de alineación con medidas y procedimientos sistematizados con la finalidad de salvaguardar activos, impedir desembolsos sin autorización, evitar la inadecuada utilización de los recursos, asegurar la transparencia y eficiencia de la administración; en síntesis, la referida investigación sirve como sustento relevante para implementar el CI.

Del mismo modo, teóricamente es concordante con Mendoza-Macay y Escobar-García (2023) quienes demostraron en su investigación que el CI también está relacionado con el manejo de recursos públicos y no solo con el pago de remuneraciones, debido a que el CI posee normas que coadyuvan en el establecimiento de parámetros para detectar irregularidades; por consiguiente, el CI es indispensable al momento de manejar los recursos del estado de la manera más eficiente posible, considerando el uso racional, idóneo y costos adecuados, de acorde a una correcta programación por parte de las entidades, donde los gastos de personal se ejecuten en la forma y oportunidad; es decir, se debe efectuar el pago de remuneraciones conforme al cronograma anual mensualizado vigente. Asimismo, con Mendoza-Zamora et ál. (2018) quienes expusieron en su estudio que al mejorar el desempeño en los procesos que ejecutan los recursos públicos, dará facilidad para que los dispositivos de CI implementados a fin de favorecer la gestión administrativa, refuercen los sistemas administrativos enlazados al ciclo de gasto público; de tal manera, que permitirá mejorar los plazos para formular, aprobar, ejecutar y rendir cuentas sobre los recursos públicos asignados.

Por su parte, el primer objetivo específico, evidencia la existencia de una relación entre la dimensión ADC de la V1 con la V2, como consecuencia de haber obtenido un resultado en p valor o significancia de 0,000 para cada variable de estudio; es decir, un $p < 0,05$ (margen de error), cuyo valor obtenido en el Rho de Spearman es 0,617; por lo tanto, el resultado obtenido demuestra que la dimensión ADC se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones; en ese sentido, se percibe que es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar un ADC sólido; por ende, se puede interpretar que un entorno que cuenta con trabajadores caracterizados por su integridad, valores éticos, competencia profesional y que cumplen sus labores siguiendo los parámetros que establece la ley, de acuerdo a una evaluación sistemática, aportan de manera efectiva a la consecución de los objetivos institucionales y esto se refleja en el desempeño de sus funciones.

Complementado a lo anterior, se verifica que el 66,3% (53 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ADC se ejecuta de manera eficiente en su jurisdicción; del mismo modo, consideran recibir un adecuado pago de remuneraciones; desde otra perspectiva, un 22,5% (18 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ADC se desarrolla de forma deficiente en su provincia; además, consideran que reciben un inadecuado pago de remuneraciones; por otra parte, un 6,3% (5 participantes) de los docentes 41 encuestados perciben que la dimensión ADC se efectúa de modo eficiente; empero, consideran recibir un regular pago de remuneraciones como consecuencia de sus labores realizadas de manera efectiva en sus respectivas I.E. dentro de su jurisdicción.

Otro dato relevante, respecto al análisis global del ADC, es que sus resultados arribaron a que el 72,5% (58 participantes) de los docentes encuestados consideran que el ADC se desenvuelve de manera eficiente; mientras que, un 22,5% (18 participantes) consideran que la dimensión se desarrolla de forma deficiente y finalmente, solo el 5,0% (4 participantes) consideran que la dimensión se despliega de modo regular; además, considerando que se empleó tres niveles para construir la escala de valor, se procede a indicar los baremos como sigue, nivel deficiente con rangos establecidos desde 8 hasta 12, nivel regular con rangos establecidos desde 13 hasta 16 y nivel eficiente con rangos establecidos desde 17

hasta 20; en síntesis, a través de los niveles secuenciados se procedió a analizar e interpretar la magnitud de los resultados obtenidos de la dimensión mencionada.

En esa misma línea, los resultados develados son concordantes con Carrasco (2020) quien evidenció en su investigación que el entorno de control en UGEL-H, se considera regular en un 60% y con 40% malo; por lo tanto, se evidencia que la entidad posee limitadas políticas y procedimientos, además no se puntualizan de manera clara y oportuna, generando en el personal incompetencia al momento de ejecutar el gasto corriente.

De igual manera, es concordante con Ortiz-Mosquera (2021) quien expuso en su investigación que se debe implementar un sistema equilibrado de CI que se base en los riesgos de acuerdo al método COSO ERM, a fin de proveer una garantía lógica a la validez y acatamiento de los planes y programas, resguardar recursos, dar cumplimiento al marco normativo interno y externo y conseguir optimizar los resultados de los procesos y actividades; lo anteriormente descrito, evidencia la relevancia de implementar un CI, específicamente para reducir los peligros, a través de un manual para gestionar los riesgos de manera oportuna.

Por su parte, el segundo objetivo específico, evidencia la existencia de una relación entre la dimensión ERI de la V1 con la V2, como consecuencia de haber obtenido un resultado en p valor o significancia de 0,000 para cada variable de estudio; es decir, un $p < 0,05$ (margen de error), cuyo valor obtenido en el Rho de Spearman es 0,516; por lo tanto, el resultado obtenido demuestra que la dimensión ERI se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones; en ese sentido, se percibe que es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar una ERI que minimice y controle daños eficazmente; de tal manera que, pueda mejorar el proceso constante de preparación por parte de la entidad para afrontar sucesos inesperados.

Complementado a lo anterior, se verifica que el 61,3% (49 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ERI se ejecuta de manera eficiente en su jurisdicción; del mismo modo, consideran recibir un adecuado pago de remuneraciones; desde otra perspectiva, un 23,8% (19 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ERI se desarrolla de forma deficiente en su provincia; además, consideran que reciben un inadecuado pago de remuneraciones; por otra parte, un 8,8% (7 participantes) de 43 los docentes

encuestados perciben que la dimensión ERI se efectúa de modo regular; no obstante, consideran que reciben un adecuado pago de remuneraciones como consecuencia de sus labores realizadas de manera efectiva en sus respectivas I.E. dentro de su jurisdicción.

Otro dato relevante, respecto al análisis global de la ERI, es que sus resultados arribaron a que el 65,0% (52 participantes) de los docentes encuestados consideran que la ERI se desenvuelve de manera eficiente; mientras que, un 23,8% (19 participantes) consideran que la dimensión se desarrolla de forma deficiente y finalmente, solo el 11,3% (9 participantes) consideran que la dimensión se despliega de modo regular; además, considerando que se empleó tres niveles para construir la escala de valor, se procede a indicar los baremos como sigue, nivel deficiente con rangos establecidos desde 7 hasta 13, nivel regular con rangos establecidos desde 14 hasta 18 y nivel eficiente con rangos establecidos desde 19 hasta 24; en síntesis, a través de los niveles secuenciados se procedió a analizar e interpretar la magnitud de los resultados obtenidos de la dimensión mencionada.

En esa misma línea, los resultados develados son concordantes con Carrasco (2020), quien evidenció en su investigación que la ERI en UGEL-H, se considera regular en un 60% y con 36% bueno; por lo tanto, se evidencia que la entidad al coordinar con todas sus áreas toma las medidas pertinentes para mitigar riesgos, tanto a nivel operacional como financiero.

De igual manera, es concordante con Mulyani et ál. (2020) quienes expusieron en su investigación que para reducir los niveles fraudulentos se debe implementar un control interno auténtico y seguro que mejore el gobierno en su forma de desempeñarse en las aldeas; lo anteriormente expuesto, evidencia la importancia del control interno para lograr una gestión eficiente y eficaz del sistema administrativo-financiero, y así, conduzca a mejorar las operaciones y registros de manera confiable, a fin de mitigar los riesgos como fraudes, errores e incorrecciones materiales que muchas veces se presentan en los estados financieros de una entidad.

Por su parte, el tercer objetivo específico, evidencia la existencia de una relación entre la dimensión ACO de la V1 con la V2, como consecuencia de haber obtenido un resultado en p valor o significancia de 0,000 para cada variable de estudio; es decir, un $p < 0,05$ (margen de error), cuyo valor obtenido en el Rho de

Spearman es 0,486; por lo tanto, el resultado obtenido demuestra que la dimensión ACO se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones; en ese sentido, se percibe que es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar que las ACO respondan inmediatamente frente a posibles riesgos; de tal manera que, las ACO oportuna puedan reducir riesgos que posiblemente afecten la obtención de los objetivos planeados; por ende, se puede interpretar que los procedimientos para fijar las actividades de control deben ser autorizadas y estar basadas en un análisis de los objetivos de la entidad; de igual manera, es importante realizar una correcta segregación de funciones a fin de impedir los conflictos por intereses, además se debe efectuar una rendición de cuentas para determinar de forma eficiente la situación real de una entidad.

Complementado a lo anterior, se verifica que el 41,3% (33 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ACO se ejecuta de manera eficiente en su jurisdicción; del mismo modo, consideran recibir un adecuado pago de remuneraciones; desde otra perspectiva, un 28,7% (23 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ACO se desarrolla de forma regular en su provincia; no obstante, consideran que reciben un adecuado pago de remuneraciones; por otra parte, un 22,5% (18 participantes) de los docentes 45 encuestados perciben que la dimensión ACO se efectúa de modo deficiente; asimismo, consideran que reciben un inadecuado pago de remuneraciones como consecuencia de sus labores realizadas de manera efectiva en sus respectivas I.E. dentro de su jurisdicción.

Otro dato relevante, respecto al análisis global de las ACO, es que sus resultados arribaron a que el 45,0% (36 participantes) de los docentes encuestados consideran que las ACO se desenvuelven de manera eficiente; mientras que, un 32,5% (26 participantes) consideran que la dimensión se desarrolla de forma regular y finalmente, solo el 22,5% (18 participantes) consideran que la dimensión se despliega de modo deficiente; además, considerando que se empleó tres niveles para construir la escala de valor, se procede a indicar los baremos como sigue, nivel deficiente con rangos establecidos desde 10 hasta 13, nivel regular con rangos establecidos desde 14 hasta 17 y nivel eficiente con rangos establecidos desde 18 hasta 20; en síntesis, a través de los niveles secuenciados se procedió a analizar e interpretar la magnitud de los resultados obtenidos de la dimensión mencionada.

En esa misma línea, los resultados develados son concordantes con Carrasco (2020) quien evidenció en su investigación que las ACO en UGEL-H, se considera regular en un 56% y con 24% bueno; por lo tanto, se evidencia que la entidad posee políticas que controlan los procesos, tanto a nivel operacional como financiero, además utiliza el SIAF para un mayor control de los procesos presupuestarios.

De igual manera, es concordante con Castro-Cedeño y Zambrano-Zambrano (2022) quienes expusieron en su investigación que el CI en la administración de bienes incide positivamente en la toma de decisiones, ya que el CI representa una herramienta beneficiosa para tomar decisiones apropiadas que conduzcan a lograr de forma eficiente los objetivos trazados; lo antes mencionado, evidencia que el CI es imprescindible para administrar los recursos públicos eficientemente y lograr que se cumplan los objetivos marcados por la entidad a fin de evitar que se perpetren actos de corrupción, pérdidas, fraudes, entre otras irregularidades, y de esta manera contribuir al progreso de nuestra patria.

Por su parte, el cuarto objetivo específico, evidencia la existencia de una relación entre la dimensión ICO de la V1 con la V2, como consecuencia de haber obtenido un resultado en p valor o significancia de 0,000 para cada variable de estudio; es decir, un $p < 0,05$ (margen de error), cuyo valor obtenido en el Rho de Spearman es 0,543; por lo tanto, el resultado obtenido demuestra que la dimensión ICO se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones; en ese sentido, se percibe que es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar la efectividad de la ICO; por ende, se puede interpretar que una entidad eficiente debe implementar su sistema de información a través de plataformas virtuales y archivos físicos útiles para lograr los objetivos para los cuales fue diseñado, debe mostrar flexibilidad al cambio con el fin de que puedan superar los obstáculos que se le presentan, debe brindar servicios funcionales de calidad e innovación tecnológica como mesa de partes, consulta expediente, atención telefónica, buzón sugerencias, libro de reclamo, además de otros, para facilitar la comunicación externa; en síntesis, debe poseer canales de comunicación digital e interpersonal para cumplir de forma eficiente con sus objetivos.

Complementado a lo anterior, se verifica que el 45,0% (36 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ICO se ejecuta de manera

eficiente en su jurisdicción; del mismo modo, consideran recibir un adecuado pago de remuneraciones; desde otra perspectiva, un 25,0% (20 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión ICO se desarrolla de forma regular en su provincia; no obstante, consideran recibir un adecuado pago de remuneraciones; por otra parte, un 23,8% (19 participantes) de los docentes 47 encuestados perciben que la dimensión ICO se efectúa de modo deficiente; asimismo, consideran que reciben un inadecuado pago de remuneraciones como consecuencia de sus labores realizadas de manera efectiva en sus respectivas I.E. dentro de su jurisdicción.

Otro dato relevante, respecto al análisis global de la ICO, es que sus resultados arribaron a que el 48,8% (39 participantes) de los docentes encuestados consideran que la ICO se expande de manera eficiente; mientras que, un 25,5% (22 participantes) consideran que la dimensión se desarrolla de forma regular y finalmente, solo el 23,8% (19 participantes) consideran que la dimensión se despliega de modo deficiente; además, considerando que se empleó tres niveles para construir la escala de valor, se procede a indicar los baremos como sigue, nivel deficiente con rangos establecidos desde 6 hasta 11, nivel regular con rangos establecidos desde 12 hasta 15 y nivel eficiente con rangos establecidos desde 16 hasta 20; en síntesis, a través de los niveles secuenciados se procedió a analizar e interpretar la magnitud de los resultados obtenidos de la dimensión mencionada.

En esa misma línea, los resultados develados son concordantes con Carrasco (2020) quien evidenció en su investigación que las ICO en UGEL-H, se considera bueno en un 48% y con 40% regular; por lo tanto, se evidencia que la entidad mediante el SIAF posee una oportuna información respecto a los procesos presupuestarios, además de otros procesos en materia administrativa, permitiendo una comunicación efectiva que trasciende tanto a nivel interno como externo para ejecutar correctamente los procesos y tomar decisiones apropiadas.

De igual manera, es concordante con Chorafas (citado por Mantilla, 2013), quien expuso en su investigación que para desarrollar, implementar, y dar funcionamiento adecuado al sistema de CI se necesita leyes, regulaciones, supervisiones rigurosas, políticas, objetivos, estructura organizativa, información fiable, canales de comunicación y tecnología de vanguardia para consolidar el CI; asimismo, las entidades deben utilizar una gama extensa de herramientas, métodos

y técnicas, apoyados por computadoras, software avanzados, base de datos transaccionales, gráficos para controlar la calidad, simulador y visualizador dinámico de los reportes financieros y otros tipos.

Por su parte, el quinto objetivo específico, evidencia la existencia de una relación entre la dimensión SUP de la V1 con la V2, como consecuencia de haber obtenido un resultado en p valor o significancia de 0,000 para cada variable de estudio; es decir, un $p < 0,05$ (margen de error), cuyo valor obtenido en el Rho de Spearman es 0,562; por lo tanto, el resultado obtenido demuestra que la dimensión SUP se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones; en ese sentido, se percibe que es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar que la SUP detecte, evalúe, comunique y prevenga a tiempo posibles errores e irregularidades; por ende, se puede interpretar que las actividades de prevención y monitoreo se deben diseñar con base al análisis del cumplimiento de los objetivos, para ello es necesario efectuar un seguimiento minucioso de los resultados obtenidos a lo largo del tiempo con el fin de tomar decisiones pertinentes, además el compromiso debe estar acompañado con un plan de acciones concretas respecto a la mejora continua de las labores efectuadas.

Complementado a lo anterior, se verifica que el 58,8% (47 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión SUP se ejecuta de manera eficiente en su jurisdicción; del mismo modo, consideran que reciben un adecuado pago de remuneraciones; desde otra perspectiva, un 20,0% (16 participantes) de los docentes encuestados consideran que la dimensión SUP se desarrolla de forma deficiente en su provincia; asimismo, consideran recibir un inadecuado pago de remuneraciones; por otra parte, un 11,3% (9 participantes) de los docentes 49 encuestados perciben que la dimensión SUP se efectúa de modo regular; no obstante, consideran que reciben un adecuado pago de remuneraciones como consecuencia de sus labores realizadas de manera efectiva en sus respectivas I.E. dentro de su jurisdicción.

Otro dato relevante, respecto al análisis global de la SUP, es que sus resultados arribaron a que el 63,7% (51 participantes) de los docentes encuestados consideran que la SUP se ejecuta de manera eficiente; mientras que, un 20,0% (16 participantes) consideran que la dimensión se desarrolla de forma deficiente y

finalmente, solo el 16,3% (13 participantes) consideran que la dimensión se efectúa de modo regular; además, considerando que se empleó tres niveles para construir la escala de valor, se procede a indicar los baremos como sigue, nivel deficiente con rangos establecidos desde 4 hasta 8, nivel regular con rangos establecidos desde 9 hasta 11 y nivel eficiente con rangos establecidos desde 12 hasta 15; en síntesis, a través de los niveles secuenciados se procedió a analizar e interpretar la magnitud de los resultados obtenidos de la dimensión mencionada.

En esa misma línea, los resultados develados son concordantes con Carrasco (2020) quien evidenció en su investigación que el monitoreo en UGEL-H, se considera regular en un 64% y con 32% malo; por lo tanto, se evidencia que la entidad posee un nivel bajo de eficiencia en cuanto al monitoreo de sus respectivas actividades, lo que significa que no implementa un plan de control oportuno frente a las deficiencias que posiblemente se puedan presentar en la entidad.

De igual manera, es concordante con Loyola (2018) quien expuso en su investigación que la UGEL02-Lima posee instrumentos para gestionar y controlar la observancia de los objetivos planeados por la entidad; empero, no prioriza su ejecución, a pesar que la Ley N° 28716 instituye la normativa técnica de control para orientar la instauración de los controles en las diferentes entidades estatales; ante lo descrito, se revela que existen limitaciones en el OCI, debido a que no permiten que ejerza sus funciones a cabalidad, y aún peor, no tienen implementado los controles internos.

Coincidiendo, con Pereira (2019) quien expuso en su investigación que la supervisión de la eficiencia para utilizar los activos y realizar las tareas a fin de alcanzar los objetivos; incluye el cuidado de pérdidas, honestidad de los empleados y sensatez para estar atentos ante posibles eventualidades.

Ahora bien, respecto a las fortalezas presentes en el desarrollo de la investigación, se destaca fundamentalmente que para dimensionar las variables de estudio se recurrió a la aplicación de los marcos legales vigentes; en ese sentido, para la v1 control interno, se acudió al Art.7, de la Ley N°27785 (2002) en el cual se establece que el CI abarca acciones de precaución previa, simultánea y de comprobación posterior efectuada por la entidad supeditada a control, cuyo propósito es gestionar los recursos, bienes y procedimientos de forma acertada y eficiente; de modo que, el CI previo y simultáneo concierne exclusivamente a

autoridades, funcionarios y servidores de las entidades del estado en función de sus responsabilidades inherentes, considerando el fundamento de las normatividades que dirigen las actividades y procedimientos instaurados en los respectivos planes, estatutos, manuales y preceptos de la entidad, abarcando políticas y métodos para autorizar, registrar, verificar, evaluar y dar seguridad y resguardo; asimismo, se recurrió al Art.5, de la Ley N°28716 (2006) el cual establece que el funcionamiento del CI es permanente, dinámico y comprende las actividades institucionales y a la organización en su totalidad, efectuándose de manera previa, simultánea o posterior; por ello, la administración de la entidad realiza constantemente una verificación y análisis de los procedimientos y resultados, a fin de dar garantía a la rapidez, fiabilidad, actualización y optimización del CI; y su funcionamiento es supervisado por el titular de la entidad, bajo responsabilidad; además, se acudió al numeral 1, de la Directiva N°006-2019-CG/INTEG, el cual establece que su finalidad es conseguir que las entidades del SP cumplan con la implementación del sistema de CI, ya que es un instrumento que permite gestionar de manera permanente, contribuyendo a la consecución de los objetivos planteados por la entidad e impulsa la gestión eficiente, eficaz, ética y transparente; al mismo tiempo, se recurrió al “Marco conceptual del control interno”, emitido por la CGR (2014) en el cual se establece que el CI es un proceso sistémico cuya formalización está a cargo del titular, funcionario y servidores que representan a la entidad, creado con el propósito de afrontar riesgos y garantizar de manera razonable que se logren misión y objetivos propuestos por la respectiva entidad, en concreto, es gestionar a fin de que se disminuyan riesgos; igualmente, se acudió a los postulados del IACPC (citado por Mantilla, 2013), el cual especifica que el CI conforme a su definición se divide en dos componentes, primer componente, control administrativo, que contiene, empero no significa un límite, el plan organizacional, procedimientos y registros a fines a los procesos decisivos referidos a la autorización de transacciones a cargo de la administración, dichas autorizaciones son parte de las funciones administrativas relacionadas con la responsabilidad para lograr los objetivos organizacionales, y es la base para establecer el control contable; es así que, se presenta el segundo componente, control contable, que abarca el plan organizacional, procedimientos y registros concernientes al resguardo de activos y fiabilidad del estado financiero, cuyo diseño tiene por

finalidad facilitar una razonable seguridad, con respecto a: transacciones que deben ser realizadas conforme a la aprobación general o específica otorgada por la administración, transacciones que deben ser registradas necesariamente para posibilitar que se preparen los estados financieros en concordancia con los principios contables generalmente admitidos para sustentar la contabilización del activo, solo la administración puede proporcionar la autorización para acceder a los activos, además el registro contable de los activos es comparada con los activos existentes, de manera razonable, de haber incompatibilidades se tomarán las acciones pertinentes.

Con respecto, a las fortalezas dentro de un marco legal vigente, para la v2 pago de remuneraciones, se recurrió al Art. 24, de la Constitución Política del Perú (1993) en el cual se establece que el pago remunerativo y los beneficios sociales que le corresponden al trabajador tienen primacía por encima de cualquier otra obligatoriedad del empleador; además, las remuneraciones mínimas las regula el estado en colaboración con organismos que representan al trabajador y empleador respectivamente; asimismo, se acudió a la Ley 28411 Ley general del sistema nacional del presupuesto; del mismo modo, se acudió al Art.43, del D. L. N°276 (1984) en el cual se establece que la remuneración tanto de funcionarios como servidores públicos estará compuesta por: haber básico, bonificaciones y beneficios; en ese sentido, también se rige conforme a la Resolución Viceministerial N°003-2022-EF/11.01, donde se especifica el cronograma anual mensualizado para el pago de remuneraciones que aplica al presente año fiscal 2023.

En relación a lo antes mencionado, se enfatiza que el marco teórico de esta investigación posee una estructura actualizada, comprensible, de conformidad a un marco legal aplicable, permitiendo ampliar el conocimiento de modo conciso y riguroso respecto a las dimensiones que abarcan las variables de estudio; de igual manera, los resultados alcanzados se enmarcan en las normas vigentes, posibilitando conocer el contexto real del presente estudio; por consiguiente, las recomendaciones propuestas son viables para una implementación progresiva.

En esa línea, el estudio se ajusta a la acción del marco normativo vigente que da soporte al control interno, así como a sus cinco componentes estandarizados a nivel internacional que consienten efectuar un análisis, evaluación y analogía con los aspectos relevantes del pago de remuneraciones, otorgando a

la investigación gran notabilidad con sus aportaciones fundamentales, que fluirán a la fuente del conocimiento científico, para comprender y predecir hechos o fenómenos similares a esta investigación.

A la par, se acentúa que las dos variables de estudio han permitido ampliar el conocimiento de manera concreta, además desarrollo dos instrumentos para medir unidades de análisis semejantes a las planteadas en esta investigación, posibilitando analizar y evaluar condiciones reales para recomendar posibles alternativas de solución para optimizar el control interno y ejecutar de manera oportuna el pago de remuneraciones.

De manera simultánea, de acuerdo al análisis de resultados, se destaca la pertinencia de promover y evaluar la implementación progresiva de acciones correctivas para garantizar un control interno efectivo que promueva el oportuno pago de remuneraciones; asimismo, implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar un ADC sólido, para que las reglas, procedimientos y estructuras sirvan de soporte para efectuar un correcto CI; además, de implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar una ERI que minimice y controle daños eficazmente, para que pueda mejorar el proceso constante de preparación por parte de la entidad para afrontar sucesos inesperados; igualmente, implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar que las ACO respondan inmediatamente frente a posibles riesgos, para reducir de manera oportuna las amenazas o peligros que afecten la obtención de los objetivos planteados por la entidad; en ese orden, se debe implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar la efectividad de la ICO, para contribuir a que se logren los objetivos institucionales, ya que la entidad consigue, crea y usa información importante y de calidad; otro punto es, implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar que la SUP evalúe, detecte, comunique y prevenga errores e irregularidades oportunamente; de tal manera que, una SUP acertada permite controlar aquellos procesos y acciones de seguimiento efectuados a fin de optimizar y evaluar la entidad, por esta razón es necesario que el centro de la supervisión reincida en el sistema de CI para evaluar su eficiencia y calidad al funcionar en un tiempo explícito.

No obstante, en cuanto a las debilidades acopladas a la investigación, se puntualiza que, complementariamente se puede suscitar un estudio donde se enlace el control interno con el manejo de recursos públicos, debido a que el CI posee normas que coadyuvan en el establecimiento de parámetros para detectar irregularidades; por consiguiente, el CI es indispensable al momento de manejar los recursos del estado de la manera más eficiente posible, considerando el uso racional, idóneo y costos adecuados, de acorde a una correcta programación por parte de las entidades, donde los gastos de personal se ejecuten en la forma y oportunidad; es decir, se debe efectuar el pago de remuneraciones conforme al cronograma anual mensualizado vigente.

Finalmente, otro aspecto relevante es el análisis crítico de la investigación, donde se puede resaltar que posibilitó desarrollar dos instrumentos con validez de expertos en la materia; por lo tanto, poseen coherencia, consistencia y claridad para ser replicados en las diversas entidades de la región, para conocer la percepción de los docentes referente a control interno y pago de remuneraciones; de modo que, un eficiente control interno pueda optimizar el pago oportuno de las remuneraciones correspondientes al sector público; además, cabe la posibilidad de que se apliquen los instrumentos en mención, también a los funcionarios y servidores de la entidad, para efectuar una evaluación general y conocer la percepción de ambos lados, a fin de consolidar de manera integral el proceso investigativo.

VI. CONCLUSIONES

Primera : Se evidenció que existe relación entre la v1 control interno y la v2 pago de remuneraciones; por lo tanto, el resultado alcanzado demuestra que la v1 se correlaciona de manera positiva moderada con la v2 en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; denotando que, un eficiente control interno puede optimizar el pago oportuno de las remuneraciones correspondientes al sector público, con lo cual puede mejorar la percepción que tienen los docentes que laboran de manera efectiva en sus respectivas I.E. dentro de su jurisdicción; puesto que, las variables en mención conforme al procesamiento estadístico son de directa proporcionalidad; por esta razón, se considera que es necesario implementar acciones correctivas progresivamente para garantizar un control interno efectivo.

Segunda : Se evidenció que existe relación entre la dimensión ambiente de control de la V1 con la V2; por lo tanto, el resultado alcanzado demuestra que la dimensión ADC se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; en ese sentido, se percibe que es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar un ADC sólido; por ende, una entidad que cuenta con trabajadores caracterizados por su integridad, valores éticos, competencia profesional y que cumplen sus labores siguiendo los parámetros que establece la ley, de acuerdo a una evaluación sistemática, aportan de manera efectiva a la consecución de los objetivos institucionales y esto se refleja en el desempeño de sus funciones.

Tercera : Se evidenció que existe relación entre la dimensión evaluación de riesgos de la V1 con la V2; por lo tanto, el resultado alcanzado demuestra que la dimensión ERI se correlaciona de manera positiva

moderada con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; en ese sentido, se percibe que es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar una ERI que minimice y controle daños eficazmente; de tal manera que, cuando se realiza una completa evaluación de los riesgos en una entidad se puede determinar con exactitud sus potenciales efectos y de modo simultáneo permite plantear acciones para mitigarlos a fin de reaccionar de forma oportuna al momento de producirse aquellos eventos que puedan impedir la consecución de los objetivos; por lo tanto, se efectúa una labor eficiente cuando se identifican los factores negativos en el tiempo pertinente.

Cuarta : Se evidenció que existe relación entre la dimensión actividades de control de la V1 con la V2; por lo tanto, el resultado obtenido demuestra que la dimensión ACO se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; en ese sentido, se percibe que es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar que las ACO respondan inmediatamente frente a posibles riesgos; de tal manera que, los procedimientos para fijar las actividades de control deben ser autorizadas y estar basadas en un análisis de los objetivos de la entidad; de igual manera, es importante realizar una correcta segregación de funciones a fin de impedir los conflictos por intereses, además se debe efectuar una rendición de cuentas para determinar de forma eficiente la situación real de una entidad.

Quinta: Se evidenció que existe relación entre la dimensión información y comunicación de la V1 con la V2; por lo tanto, el resultado obtenido demuestra que la dimensión ICO se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; en

ese sentido, se percibe que es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar la efectividad de la ICO; de tal manera que, una entidad eficiente debe implementar su sistema de información a través de plataformas virtuales y archivos físicos útiles para lograr los objetivos para los cuales fue diseñado, debe mostrar flexibilidad al cambio con el fin de que puedan superar los obstáculos que se le presentan, debe brindar servicios funcionales de calidad e innovación tecnológica como mesa de partes, consulta expediente, atención telefónica, buzón sugerencias, libro de reclamo, además de otros, para facilitar la comunicación externa; en síntesis, debe poseer canales de comunicación digital e interpersonal para cumplir de forma eficiente con sus objetivos.

Sexta : Se evidenció que existe relación entre la dimensión supervisión de la V1 con la V2; por lo tanto, el resultado obtenido demuestra que la dimensión SUP se correlaciona de manera positiva moderada con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023; en ese sentido, se percibe que es necesario implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar que la SUP detecte, evalúe, comunique y prevenga errores e irregularidades oportunamente; de tal manera que, una entidad debe diseñar las actividades de prevención y monitoreo en base al análisis del cumplimiento de los objetivos, para ello es necesario efectuar un seguimiento minucioso de los resultados obtenidos a lo largo del tiempo con el fin de tomar decisiones pertinentes, además el compromiso debe estar acompañado con un plan de acciones concretas respecto a la mejora continua de las labores efectuadas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda promover y evaluar la implementación progresiva de acciones correctivas para garantizar un control interno efectivo que promueva el oportuno pago de remuneraciones, concordantes con el Art. 7, de la Ley N°27785, en el cual se establece que el CI abarca acciones de precaución previa, simultánea y de comprobación posterior efectuada por la respectiva entidad supeditada al control, cuyo propósito es gestionar de forma correcta y eficiente los recursos y operaciones; en ese sentido, el CI previo y simultáneo concierne únicamente a autoridades, funcionarios y servidores de las distintas entidades del estado en función de sus responsabilidades inherentes, considerando el fundamento normativo que dirige sus actividades y procedimientos instaurados en el plan, estatuto, manual y preceptos institucionales, el cual comprende políticas, métodos y técnicas para autorizar, registrar, verificar, evaluar y dar seguridad y resguardo; valiéndose del ROF y MAPRO para cumplir con sus objetivos institucionales; asimismo, es concordante con el literal d, de la disposición transitoria tercera, de la Ley N°28411, en el cual se establece que el pago de remuneraciones corresponde a la contraprestación por el trabajo que se ha realizado de manera efectiva, estando prohibida, excepto lo disponga la Ley de manera contraria o aplique por licencia con goce de haber de acorde a la norma actual, el PR por los días que no laboro; del mismo modo, está prohibida su autorización o generar adelantos bajo el concepto de remuneración, bonificación, pensión o por CTS; en ese marco legal, también debe regirse conforme a la Resolución Viceministerial que se emite anualmente donde se especifica el cronograma anual mensualizado para el pago de remuneraciones, tal como R.V.N°003-2022-EF/11.01, que aplica para el presente año fiscal 2023.

Segunda: Se recomienda implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar un ADC sólido, de tal manera que una entidad caracterizada por sus valores éticos, competencia profesional, clima laboral óptimo y que cumplen las leyes respecto a la conducta que se espera de sus integrantes, aporta de manera auténtica a la consecución de los objetivos institucionales, concordante con el numeral 7.2, de la Directiva N°006-2019-CG/INTEG, aprobada por Resolución de Contraloría N°146-2019-CG, modificada por Resolución de Contraloría N°073-2023-CG, en el cual se establece que el eje cultura organizacional debe promover la generación de ambientes adecuados para la consecución de los objetivos a nivel institucional; en otras palabras, que la entidad refuerce la gestión a base de una estructura orgánica apropiada, una clara designación de responsabilidades, un efectivo canal de comunicación, un adecuado proceso de incorporación y retención de personal competente, y un entorno organizacional conveniente para la práctica de valores éticos y normas de conducta.

Tercera: Se recomienda implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar una ERI que minimice y controle daños eficazmente, de tal manera que pueda mejorar el proceso constante de preparación por parte de la entidad para afrontar sucesos inesperados, concordante con el numeral 7.3, de la Directiva N°006-2019-CG/INTEG, en el cual se establece que el eje gestión de riesgos incluye identificación y evaluación de factores o sucesos que pudieran perjudicar de manera negativa la obtención de los objetivos planeados por la entidad, concernientes al suministro de bienes y/o servicios públicos destinados a la población, al igual que establece medidas de control para reducir la posibilidad de materialización de los mencionados factores o acontecimientos.

Cuarta: Se recomienda implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar que las ACO respondan inmediatamente frente a posibles riesgos, de tal manera que las ACO oportuna puedan reducir probables riesgos que afecten la obtención de los objetivos planteados por la entidad y su firmeza va depender de la eficacia, pertinencia, coherencia, precisión, óptimo funcionamiento, tiempo y costo; alineado a los objetivos del control, concordante con el literal a, b y c, numeral 7.3.3, de la Directiva N°006-2019-CG/INTEG, en el cual se establece que frente a cada riesgo que sobrepase el nivel tolerancia, es conveniente instaurar medidas de control para reducir de forma eficiente, eficaz y oportuna; en seguida, se debe elaborar el plan a través del aplicativo informático SCI, dicho plan guarda información a considerar para implementar las medidas de control a cargo de aquellos órganos y unidades orgánicas que pertenecen a la entidad; tan pronto como, se registra la información, los responsables proceden a revisar y visar, luego el titular debe aprobar, mediante el aplicativo informático SCI.

Quinta: Se recomienda implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar la efectividad de la ICO, de tal manera que una ICO efectiva favorece a que se logren los objetivos institucionales; por consiguiente, una entidad debe poseer canales de comunicación digital e interpersonal para cumplir de forma eficiente con sus objetivos institucionales, a fin de dar soporte de manera positiva a los otros componentes del CI, concordante con el literal e, Art. 3, de la Ley N°28716, en el cual se establece que a través de los sistemas de ICO se registra, procesa, integra y divulga la información, con soporte digital y solución informática accesible y moderna, que proporcione de manera efectiva fiabilidad, eficiencia y transparencia al proceso de gestión y CI.

Sexta : Se recomienda implementar progresivamente acciones correctivas para garantizar que la SUP evalúe, detecte, comunique y prevenga errores e irregularidades oportunamente; de tal manera que, las actividades de SUP deben estar diseñadas con base al análisis del cumplimiento de los objetivos, para ello es necesario efectuar un seguimiento minucioso de los resultados obtenidos a lo largo del tiempo con el fin de tomar decisiones pertinentes, concordante con el numeral 7.4, de la Directiva N°006-2019-CG/INTEG, en el cual se establece que el eje Supervisión se constituye por el componente SUP y abarca un conglomerado de acciones que posibilitan informar acerca de la implementación del SCI, mediante el seguimiento a las ejecuciones preventivas de remediación y control instauradas en el correspondiente Plan de Acción Anual, al igual que la evaluación de cómo se está implementando el SCI, para permitir la identificación de las insuficiencias del control interno.

REFERENCIAS

- Alva, N. E. (2021). *Control interno y modernización de la gestión pública en la dirección regional de salud de Ucayali - DIRESAU, 2021*. [Tesis de maestro, Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5533/B5_2022_UNU_GESTION_PUBLICA_T_2021_NEIL_ALVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baena Paz, M. E. (2017). *Metodología de la investigación (3ª. Ed.)*. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/40513?page=32>.
- Balbuena, F. (2020, 29 de junio). Teoría de McClelland. Cmdc <https://www.cmdc.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-mcclelland>
- Barreres Amores, E. (2020). *Manual de control interno de las entidades locales*. Wolters Kluwer España. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/172619?page=22>.
- Bermúdez Gómez, H. (2016). *Auditoría y control: reflexiones a la luz de la legislación*. Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/70289?page=58>.
- Cabrera, E. (2009). *Control*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Campos, C. E. (2009). *Los procesos de control interno en el departamento de ejecución presupuestal de una institución del estado*. <https://ebookcentral.proquest.com>
- Capote, C. G. (2007). *El control interno y el control. Economía y desarrollo*. v.129 n.2. 2001. <https://ebookcentral.proquest.com>
- Carrasco, T. D. (2020). *Control interno en el proceso de ejecución del gasto corriente en la Unidad de Gestión Educativa Local Huarmaca, Piura*. [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48025/Carrasco_TDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cartategui, M. C. (2009). *Debilidades en el ambiente del trabajo que afectan el control interno*. El Cid Editor / apuntes. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/29108?page=7>
- Castro-Cedeño, Z., y Zambrano-Zambrano, M., (2022). Control interno en la administración de bienes y su efecto en toma de decisiones en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. *Digital Publisher CEIT*, 7(6), 28-39. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6.1486>
- Congreso de la República del Perú. (1984, 6 de marzo). *Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público*. Decreto Legislativo N°276. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0080/ley-carrera-administrativa-reglamento.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (1993, 29 de diciembre). *Constitución Política del Perú 1993*. Edición del Congreso de la República. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucion1993-01.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (2002, 22 de julio). *Ley N°27785 de 2002. Ley orgánica del sistema nacional de control y de la contraloría general de la república*. Edición del Congreso de la República. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/CC74D70DD8ACDE09052586DC00550933/\\$FILE/LEY-27785.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/CC74D70DD8ACDE09052586DC00550933/$FILE/LEY-27785.pdf)
- Congreso de la República del Perú. (2006, 17 de abril). *Ley N°28716 de 2006. Ley de control interno de las entidades del estado*. Diario Oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/477577/Ley_N_28716.pdf?v=1579639311
- Contraloría General de la República (2014). *Marco conceptual del control interno*. Tarea Asociación Gráfica Educativa. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1305474/Marco%20conceptual.pdf>

- Contraloría General de la República (2016). *Control interno*. Departamento de estudios e investigaciones. https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTR_OL_INTERNO_2016.pdf
- Contraloría General de la República (2019, 15 de mayo). *Directiva N° 006-2019-CG/INTEG. Implementación del sistema de control interno en las entidades del estado*. Plataforma digital única del estado peruano. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/2614036-006-2019-cg-integ>
- Contraloría General de la República (2022, 20 de febrero). *Detectan perjuicio mayor a S/ 4 millones por pagos irregulares de incentivos laborales en Áncash*. Nota de Prensa N° 217-2022-CG/GCOC. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/585382-detectan-perjuicio-mayor-a-s-4-millones-por-pagos-irregulares-de-incentivos-laborales-en-ancash>
- Coopers, A. y Lybrand, C. (1997). *Los nuevos conceptos del control interno (informe coso)*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Coopers, A. y Lybrand, C. (2007). *Los nuevos conceptos del control interno (Informe COSO)*. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/52931?page=43>.
- Corbetta, P. (2023). *Metodología y técnicas de investigación social*. 1. McGraw-Hill España. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/229814?page=292>.
- Cruz, J. R. (2009). *Derecho laboral: un enfoque práctico*. McGraw-Hill Interamericana. https://elibro.net/es/ereader/uladech/73872?as_all=DERECHOS__LABORALES&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as
- Espinoza, P. L. (2019). *Propuesta de metodología de implantación del sistema de control interno en los procedimientos de contratación directa en el Poder Judicial*. [Tesis de maestro, Universidad del Pacífico].

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2501/Luis_Tesis_mae_stria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estupiñán, Gaitán, R. (2006). *Control interno y fraudes: con base a los ciclos transaccionales: análisis de informe COSO I y II (2ª ed.)*. Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/69012?page=37>.

Estupiñán, Gaitán, R. (2016). *Control interno y fraudes: análisis de informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales*. Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/70433?page=34>.

Fresno Chávez, C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil*. Ciudad Educativa. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/98278?page=88>.

Fuentelsaz, G. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. *Matronas Profesión*. 18(5). 5 – 13. <https://www.federacion-matronas.org/wp-content/uploads/2018/01/vol5n18pag5-13.pdf>

Gerencia Regional de Control de Áncash. (2021). *Pago de incentivos laborales al personal administrativo comprendidos en el régimen laboral N°276* (Número de informe 30642-2021-CG/GRAN-AC). Contraloría General de la República del Perú. https://s3.amazonaws.com/spic-informes-publicados/informes/2022/02/2022CPOL42500030_ADJUNTO.pdf

Gil Malca, G. y Alva Díaz, D. E. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Libertad.

González, C. M. (2008). *Modelo de gestión de remuneraciones para la alta dirección pública*. [Tesis de título profesional, Universidad de Valparaíso] <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvscl/2523/TESIS%202660.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Granda, R. D. (2011). *Manual de control interno: sectores público, privado y solidario (3a. ed.)*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Nueva Legislación SAS. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/70813?page=23>.

- Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill Education. (Original publicado en 2003). https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández, H. A. y Pascual Barrera, A. E. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *RIAA Revista de Investigación Agraria y Ambiental*. 9(1). 157 – 163. <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>
- Ladino, E. (2009). *Control interno: Informe coso*. <https://ebookcentral.proquest.com>
- La República. (2020, 7 de febrero). *Detectan más de S/ 5 millones de perjuicio en la Ugel Huaraz*. La República. Consultado el 20 de mayo de 2023. <https://larepublica.pe/sociedad/2020/02/08/detectan-mas-de-s-5-millones-de-perjuicio-en-la-ugel-huaraz-lrnd>
- León, M. N. y Castelblanco, P. L. (2018). *Diagnóstico del control interno en políticas y procedimientos para pago de nómina C3 GROUP SAS*. [Tesis de especialización, Universidad Santo Tomás Seccional Tunja] <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/37750/2021linacastelblanconancyleon.pdf?sequence=1>
- Loyola, G. F. (2018). *Limitaciones burocráticas del Órgano de Control Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 del Rímac de Lima Metropolitana en la detección de irregularidades en los procesos de adquisición de bienes y servicios entre los años 2008 y el 2012*. [Tesis de maestro, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17390/LOYOLA_GARC%c3%8dA_FRANCISCO_LIMITACIONES_BUROCR%c3%81TICAS_DEL_%c3%93RGANO_DE_CONTROL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mallqui, S. J. (2022). *Control Interno y la Gestión de Tesorería en la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú – 2021*. [Tesis de maestro, Universidad

César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81795/Mallqui_SJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Mantilla Blanco, S. A. (2013). *Auditoría del control interno (3a. ed.)*. Ecoe Ediciones.
<https://elibro.net/es/ereader/uladech/114316?page=22>.

Martínez, A. y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>

Mendoza-Macay, J. y Escobar-García, M., (2023). Control interno en el manejo de recursos públicos en el Gobierno Parroquial Dayuma-Ecuador, periodo 2018 – 2021. *Digital Publisher CEIT*, 8(2-1), 153-166
<https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1660>

Mendoza-Zamora, W., García-Ponce, T., Delgado-Chávez, M. y Barreiro-Cedeño, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*. 4(4). 206 – 240.
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>

Ministerio de Economía y Finanzas del Perú (2004, 8 de diciembre). *Ley 28411 de 2004. Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto*.
<https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-tema/normativa-basica-presupuestaria/7149-ley-n-28411-3/file>

Ministerio de Economía y Finanzas del Perú (2011). *Sistema Nacional de Presupuesto*. Dirección General de Presupuesto Público.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/guia_sistema_nacional_presupuesto.pdf

Ministerio de Educación del Perú (2023, 8 de febrero). *Contratación del servicio docente. Prepublicación de plazas para la contratación docente 2023*.
<https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/contrato.php>

Ministerio de Educación del Perú (2016). *Lineamientos para la gestión educativa descentralizada*.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/EEE245E5C444B7AD0525821200587456/\\$FILE/Lineamientos_para_la_gestion_educativa_WEB.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/EEE245E5C444B7AD0525821200587456/$FILE/Lineamientos_para_la_gestion_educativa_WEB.pdf)

Mulyani, S., Munir, D., Akbar, B., Yosef, M. y Sudrajat (2020). La importancia de la implementación del sistema de control interno en el desempeño del gobierno de la aldea. *Opción*. 36(27). 1278 – 1291.

https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85085004812&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=control+interno&sid=0408eeb4b2fa087cd11ad536de01a23b&sot=b&sdt=b&sl=22&s=TITLE%28control+interno%29&relpos=10&citeCnt=2&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1,FEATURE_EXPORT_REDESIGN:0

Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Apurímac. (2017). *Asignaciones económicas otorgadas al personal administrativo de la UGEL* (Número de informe 014-2017-2-5333). Contraloría General de la República del Perú.

https://apps8.contraloria.gob.pe/SPIC/srvDownload/ViewPDF?CRES_CODIGO=2018CPO533300002&TIPOARCHIVO=ADJUNTO

Ortiz Mosquera, C. G. (2021). Control interno coso ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador. *Revista Enfoques*, 5(17), 32–39.

<https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i17.103>

Oseda, D., Flores, P., Luján, J. y Oseda, M. (2020). Cultura organizacional y control interno del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli, La Oroya. *Universidad y Sociedad*. 12(5). 75 – 82.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500075&lng=es&nrm=iso&tlng=es

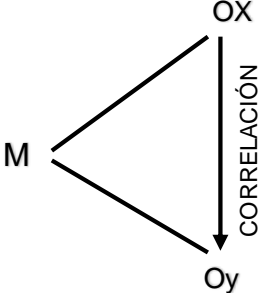
Peiró, R. (2022, 03 de febrero). Teoría de McClelland. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-mcclelland.html>

- Pereira, C. A. (2019). *Control interno en las empresas*. Ciudad de México, Instituto Mexicano de Contadores Públicos. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/124953?page=64>.
- Perez, L. Perez, R. y Seca, M. V. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/ereader/uladech/138497?page=22>.
- Santos, S. G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. [Tesis de título profesional, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Universidad César Vallejo (2022, 19 de julio). *Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV. Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: CONTROL INTERNO Y PAGO DE REMUNERACIONES EN UNA ENTIDAD ADMINISTRADORA DEL SERVICIO EDUCATIVO EN LA REGIÓN ÁNCASH, 2023.				
AUTORA: Bermúdez Colonia, Katherine Elizabeth				
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores	
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Control interno.	
¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023?	Determinar la relación que existe entre el control interno y el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.	Existe relación directa entre el control interno y el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.	<p>Contraloría General de la República (2016) lo define como el proceso que tiene lugar a cargo del Consejo Administrativo, dirección y personal autorizado por una entidad; asimismo, está diseñado con el propósito de proveer razonablemente un grado de seguridad para alcanzar los objetivos concernientes a la operatividad o funcionamiento, información y cumplimiento dentro de una entidad.</p>	
			Dimensiones	Indicadores
				Items
				Escala de valores
				Niveles o rangos
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:		
¿De qué forma el ambiente de control se relaciona con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023?	Determinar la relación que existe entre el ambiente de control con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.	Existe relación directa y significativa entre el ambiente de control y el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.	Ambiente de control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Filosofía de la dirección ▪ Integridad y valores éticos ▪ Administración estratégica ▪ Estructura organizacional ▪ Administración de los RR.HH ▪ Competencia profesional ▪ Asignación de autoridad y responsabilidad ▪ Órgano de Control Institucional
				1-4
				Ordinal
				Nivel
¿De qué forma la evaluación de riesgos se relaciona con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023?	Determinar la relación que existe entre la evaluación de riesgos con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.	Existe relación directa y significativa entre la evaluación de riesgos y el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.	Evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planeamiento de la administración de riesgos ▪ Identificación de los riesgos ▪ Valoración de los riesgos ▪ Respuesta al riesgo.
				5-9
				Escala Tipo Likert
				Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Eficiente
				Regular
				Ineficiente
¿De qué forma las actividades de control se relacionan con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023?	Determinar la relación que existe entre las actividades de control con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.	Existe relación directa y significativa entre las actividades de control y el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.	Actividades de control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedimientos de autorización y aprobación ▪ Segregación de funciones ▪ Control sobre el acceso a los recursos o archivos ▪ Verificaciones y conciliaciones ▪ Evaluación de desempeño ▪ Rendición de cuentas
				10-13

¿De qué forma la información y comunicación se relacionan con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023?	Determinar la relación que existe entre la información y comunicación con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.	Existe relación directa y significativa entre la información y comunicación y el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.	Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funciones y características de la información ▪ Información y responsabilidad ▪ Calidad y suficiencia de la información ▪ Sistemas de información ▪ Flexibilidad al cambio ▪ Comunicación interna ▪ Comunicación externa ▪ Canales de comunicación. 	14-17			
¿De qué forma la supervisión se relaciona con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023?	Determinar la relación que existe entre la supervisión con el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.	Existe relación directa y significativa entre la supervisión y el pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividades de prevención y monitoreo ▪ Seguimiento de resultados ▪ Compromisos de mejoramiento. 	18-20			
Diseño metodológico		Técnicas e instrumentos		Variable 2: Pago de remuneraciones.				
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Hipotético-deductivo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental, transversal</p>  <p>Donde: M: Muestra OX: Valor de la variable uno: Control interno Oy: Valor de la variable dos: Pago de remuneraciones ↓ : Correlación</p>		<p>Variable 1: Control interno Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Bermúdez Colonia, Katherine Elizabeth</p> <p>Variable 2: Pago de remuneraciones Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Bermúdez Colonia, Katherine Elizabeth</p>		Ley N°28411 (2004) lo establece como una contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente.				
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
				Haber básico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remuneración de los servidores contratados ▪ Remuneración de los funcionarios 	1-12	Ordinal Escala Tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Nivel Adecuado Regular Inadecuado
				Bonificaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal ▪ Familiar ▪ Diferencial 	13-15		
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios ▪ Aguinaldo ▪ CTS. 	16-18						
Población y muestra			Método de análisis de datos					
<p>Población: Son 100 docentes. Muestra: Son 80 docentes. Muestreo: No probabilístico.</p>			<p>Estadística descriptiva: Los datos serán agrupados por nivel y conforme a la baremación obtenida; asimismo, los resultados serán presentados en tablas de frecuencias. Estadística correlacional: Se aplicará el Coeficiente de Correlación de Spearman.</p>					

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Control interno	CGR (2016) lo define como el proceso que tiene lugar a cargo del Consejo Administrativo, dirección y personal autorizado por una entidad; asimismo, está perfilado con el propósito de facilitar un apropiado grado de seguridad para alcanzar los objetivos concernientes a la operatividad o funcionamiento, información y cumplimiento dentro de una entidad.	La variable control interno se procederá a evaluar aplicando la técnica encuesta y el instrumento básico denominado cuestionario que contiene múltiples opciones posibles para que el encuestado elija de manera clara y sincera; por ello, empezará ordenadamente con las preguntas respecto a las dimensiones de ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.	Ambiente de control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Filosofía de la dirección ▪ Integridad y valores éticos ▪ Administración estratégica ▪ Estructura organizacional ▪ Administración de los RR.HH ▪ Competencia profesional, etc 	Ordinal
			Evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planeamiento de la administración de riesgos ▪ Identificación de los riesgos ▪ Valoración de los riesgos ▪ Respuesta al riesgo. 	Ordinal
			Actividades de control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Segregación de funciones ▪ Evaluación de desempeño ▪ Rendición de cuentas, etc 	Ordinal
			Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilidad al cambio ▪ Comunicación interna ▪ Comunicación externa ▪ Canales de comunicación, etc 	Ordinal
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividades de prevención y monitoreo ▪ Seguimiento de resultados ▪ Compromisos de mejoramiento. 	Ordinal
Variable 2 Pago de remuneraciones	Ley N°28411 (2004) lo establece como una contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, quedando prohibido, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente.	La variable pago de remuneraciones se procederá a evaluar aplicando la técnica encuesta y el instrumento básico denominado cuestionario que contiene múltiples opciones posibles para que el encuestado elija de manera clara y sincera; por ello, empezará ordenadamente con las preguntas respecto a las dimensiones de haber básico, bonificaciones y beneficios.	Haber básico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remuneración de los servidores contratados ▪ Remuneración de los funcionarios 	Ordinal
			Bonificaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal ▪ Familiar ▪ Diferencial 	Ordinal
			Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios ▪ Aguinaldos ▪ CTS 	Ordinal

Anexo 3. Instrumentos de recolección de información



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO “CONTROL INTERNO”

Estimado docente que labora en la I.E. de la región Áncash donde se ubica la entidad administradora del servicio educativo, se presentan algunas aseveraciones relacionadas con la percepción de la variable “Control Interno”, se le solicita que revise cada una de ellas, y brinde su opinión, para lo cual debe marcar con una X, considerando las siguientes opciones:

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

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

- Determinar la relación que existe entre el control interno y pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su cooperación en este trabajo de investigación de maestría será muy valiosa, el grado de respuesta de acuerdo a los aspectos citados se realizará marcando cada ítem del instrumento según corresponda para su afirmación. Esta encuesta es de carácter CONFIDENCIAL y de uso exclusivo para la investigación.

Sexo : Masculino Femenino

Edad :

ÍTEMS			ESCALA DE VALOR					
Nº	Dimensión 1: AMBIENTE DE CONTROL	IND.	1	2	3	4	5	
1	Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo se caracterizan por la integridad y valores éticos al ejercer sus labores.	Integridad y valores						
2	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo, realiza una evaluación sistemática de su labor con el fin de determinar los objetivos, así como las estrategias para lograr lo anteriormente expuesto.	Administración estratégica						
3	Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo han logrado desarrollar competencia profesional y esto se refleja en el desempeño de sus funciones.	Competencia profesional						
4	Considera Ud. que los integrantes del órgano de control institucional cumplen sus labores siguiendo los parámetros que establece la ley.	OCI						
Dimensión 2: EVALUACION DE RIESGOS			IND.	1	2	3	4	5
5	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo toma en cuenta los objetivos que se plantea al momento de diseñar las actividades.	Planea. de la ad. de riesgos						

6	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo trabaja en función de las capacidades y potenciales de los integrantes de la diversas entidades que la conforman, con el fin de lograr los resultados previstos	Planea. de la ad. de riesgos					
7	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa una labor eficiente respecto a la identificación de factores negativos que impidan lograr los objetivos planteados.	Identificación de los riesgos					
8	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo realiza una completa evaluación de los riesgos con el fin de determinar con exactitud sus potenciales efectos, y así plantear acciones para mitigarlos.	Valoración de los riesgos					
9	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo reacciona de forma eficiente al momento de producirse actividades que puedan impedir el logro de objetivos.	Respuesta al riesgo					
Dimensión 3: ACTIVIDADES DE CONTROL		IND.	1	2	3	4	5
10	Considera Ud. que los procedimientos para fijar las actividades son autorizadas y se basan en un análisis de los objetivos de la entidad.	Procedimiento de autorización y aprob.					
11	Considera Ud. Que la entidad administradora del servicio educativo realiza una correcta segregación de funciones a fin de impedir los conflictos por intereses al interior del mismo.	Segregación de funciones					
12	Considera Ud. que la evaluación de desempeño de los funcionarios cumple los objetivos para el cual fue diseñado.	Evaluación de desempeño					
13	Considera Ud. que la rendición de cuenta permite determinar de forma eficiente la situación real de la entidad administradora del servicio educativo.	Rendición de cuentas					
Dimensión 4: INFORMACION Y COMUNICACION		IND.	1	2	3	4	5
14	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo ha implementado un sistema de información a través de plataformas virtuales y archivos físicos útiles para lograr los objetivos para los cuales fue diseñado.	Sistema de información					
15	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo desarrolla una flexibilidad al cambio con el fin de que puedan superar los obstáculos que se presentan.	Flexibilidad al cambio					
16	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo brinda servicios funcionales de calidad e innovación tecnológica como mesa de partes, consulta expediente, atención telefónica, buzón sugerencias, libro de reclamo, además de otros, para facilitar la comunicación externa.	Comunicación externa					
17	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo posee canales de comunicación digital e interpersonal para cumplir de forma eficiente con sus objetivos.	Canales de comunicación					
Dimensión 5: SUPERVISION		IND.	1	2	3	4	5
18	Considera Ud. que las actividades de prevención y monitoreo han sido diseñado con base al análisis del cumplimiento de objetivos.	Act. de prevención y monitoreo					
19	Considera Ud. que se realiza un seguimiento minucioso de los resultados obtenidos a lo largo del tiempo, con el fin de tomar decisiones al respecto.	Actividades de seguimiento					
20	Considera Ud. que se presenta un compromiso acompañado con un plan de acciones concretas respecto a la mejora continua de las labores efectuadas.	Compromiso de mejoramiento					

MUCHAS GRACIAS...!!!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO “PAGO DE REMUNERACIONES”

Estimado docente que labora en la I.E. de la región Áncash donde se ubica la entidad administradora del servicio educativo, se presentan algunas aseveraciones relacionadas con la percepción de la variable “Pago de remuneraciones”, se le solicita que revise cada una de ellas, y brinde su opinión, para lo cual debe marcar con una X, considerando las siguientes opciones:

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

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

- Determinar la relación que existe entre el control interno y pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su cooperación en este trabajo de investigación de maestría será muy valiosa, el grado de respuesta de acuerdo a los aspectos citados se realizará marcando cada ítem del instrumento según corresponda para su afirmación. Esta encuesta es de carácter CONFIDENCIAL y de uso exclusivo para la investigación.

Sexo : Masculino Femenino

Edad :

ÍTEMS			ESCALA DE VALOR				
N°	Dimensión 1: HABER BÁSICO	IND.	1	2	3	4	5
1	Considera Ud. que el pago de remuneración a los servidores contratados se efectúa de forma oportuna, según cronograma anual mensualizado emitido por el MEF.	Remuneración de los servidores contratados					
2	Considera Ud. que existen factores originados de forma directa por la entidad administradora del servicio educativo que afecta el pago de remuneración de los servidores contratados.	Remuneración de los servidores contratados					
3	Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo ejecutan una labor oportuna que permite resolver ciertas dificultades provocadas por factores externos, de tal forma que los servidores no se vean afectados por mucho tiempo en referencia al pago de sus remuneraciones.	Remuneración de los servidores contratados					
4	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa coordinaciones necesarias con la finalidad de ejecutar todos los pagos en el tiempo previsto, y así evitar perjudicar a los servidores públicos.	Remuneración de los servidores contratados					
5	Considera Ud. que los servidores que ingresan por primera vez al sector público reciben un programa de capacitación con el objetivo de que conozcan sus deberes y derechos respecto al pago de remuneración.	Remuneración de los servidores contratados					

6	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo atiende oportunamente las consultas respecto al pago de remuneraciones de los servidores que por primera vez forman parte del sector público.	Remuneración de los servidores contratados					
7	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo prioriza el pago de los funcionarios públicos.	Remuneración de los funcionarios					
8	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo realiza un correcto manejo de las fuentes del estado al ejecutar el pago remunerativo de los funcionarios públicos.	Remuneración de los funcionarios					
9	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo desarrolla una labor eficiente que garantiza los pagos de manera legal de la remuneración de los funcionarios públicos.	Remuneración de los funcionarios					
10	Considera Ud. que se cumple de manera equitativa con el pago de remuneraciones, tanto en el caso de funcionarios como servidores públicos.	Remuneración de los funcionarios					
11	Considera Ud. que los funcionarios que ingresan por primera vez al sector público reciben un programa de capacitación con el objetivo de que conozcan sus deberes y derechos respecto al pago de remuneración.	Remuneración de los funcionarios					
12	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo atiende oportunamente las consultas respecto al pago de remuneraciones de los funcionarios que por primera vez forman parte del sector público.	Remuneración de los funcionarios					
Dimensión 2: BONIFICACIONES		IND.	1	2	3	4	5
13	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo entrega a los servidores públicos la bonificaciones como la escolaridad en los tiempos determinados por ley.	Familiar					
14	Considera Ud. que la labor que realiza esta en función de la normativa que se establece para el pago de los servicios y las bonificaciones extraordinarias.	Familiar					
15	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo informa de manera transparente acerca del pago de las bonificaciones con el objetivo de que los servidores públicos cobren en los plazos correspondientes.	Familiar					
Dimensión 3: BENEFICIOS		IND.	1	2	3	4	5
16	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa el pago de beneficios correspondiente a las asignaciones por cumplimiento del servicio de 25 o 30 años.	Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios					
17	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo da cumplimiento al pago de aguinaldos de acorde a lo fijado por ley.	Aguinaldos					
18	Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo da cumplimiento oportuno al pago de CTS, sin afectar a los servidores públicos.	CTS					

MUCHAS GRACIAS...!!!

Anexo 4. Validez del instrumento (Juicio de expertos)

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

MG. DEYSI CLAUDIA PAREDES ENRIQUEZ

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2023, aula 15, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Control interno y pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Nombres y apellidos

DNI:

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Control interno”, elaborado por Katherine Elizabeth Bermúdez Colonia, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Control interno

Definición de la variable:

Contraloría General de la República [CGR] (2016) lo define como el proceso que tiene lugar a cargo del Consejo Administrativo, dirección y personal autorizado por una entidad; asimismo, está diseñado con el propósito de proveer razonablemente un grado de seguridad para alcanzar los objetivos concernientes a la operatividad o funcionamiento, información y cumplimiento dentro de una entidad.

Dimensión 1: Ambiente de control

La dimensión ambiente de control (AC), según la CGR (2014) es un conjunto de reglas, procedimientos y estructuras que van a servir de soporte para efectuar un correcto CI en la entidad; además, los funcionarios, desde el nivel más alto, tienen que resaltar la relevancia del CI, incluyendo las normas que rigen la conducta esperada de los miembros de la entidad, un AC positivo genera un impacto real que abarca todo el sistema global del CI; además, contempla los principios de integridad, valores éticos, cuantificaciones para supervisar las labores, estructura organizativa ajustada a los objetivos, procesos para captar, desplegar y conservar al personal idóneo y rigurosidad de las medidas para el desempeño, estímulos y premios para el trabajador competente.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Integridad y valores	1. Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo se caracterizan por la integridad y valores éticos al ejercer sus labores.	4	4	4	
Administración estratégica	2. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo, realiza una evaluación sistemática de su labor con el fin de determinar los objetivos, así como las estrategias para lograr lo anteriormente expuesto.	4	4	4	
Competencia profesional	3. Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo han logrado desarrollar competencia profesional y esto se refleja en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
OCI	4. Considera Ud. que los integrantes del órgano de control institucional cumplen sus labores siguiendo los parámetros que establece la ley.	4	4	4	

Dimensión 2: Evaluación de riesgo

La dimensión evaluación de riesgo (ER), según la CGR (2014) riesgo se refiere a la probabilidad de ocurrencia de un evento que dañe de manera adversa la consecución de los objetivos; mientras que, la ER hace referencia al proceso constante de preparación por parte de la entidad para afrontar dichos sucesos; asimismo, ER contempla los principios de precisión de los objetivos, identificar y evaluar riesgos, iniciativa para gestionar riesgos, evaluar la posibilidad de fraude y cambios o acontecimientos que dañen el sistema de CI.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Planea. de la ad. de riesgos	1. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo toma en cuenta los objetivos que se plantea al momento de diseñar las actividades.	4	4	4	
Planea. de la ad. de riesgos	2. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo trabaja en función de las capacidades y potenciales de los integrantes de la diversas entidades que la conforman, con el fin de lograr los resultados previstos	4	4	4	
Identificación de los riesgos	3. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa una labor eficiente respecto a la identificación de factores negativos que impidan lograr los objetivos planteados.	4	4	4	
Valoración de los riesgos	4. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo realiza una completa evaluación de los riesgos con el fin de determinar con exactitud sus potenciales efectos, y así plantear acciones para mitigarlos.	4	4	4	
Respuesta al riesgo	5. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo reacciona de forma eficiente al momento de producirse actividades que puedan impedir el logro de objetivos.	4	4	4	

Dimensión 3: Actividades de control

La dimensión actividades de control, según la CGR (2014) hace referencia a las políticas y procedimientos determinados para reducir riesgos que posiblemente afecten la consecución de los objetivos trazados por la entidad, su

efectividad va depender de si son apropiadas, del funcionamiento sólido acorde al plan de un determinado tiempo y su apropiado costo, que sea coherente y razonable de acorde a los objetivos del control; asimismo, las actividades de control se efectúan en la totalidad de procesos, operaciones, niveles y funciones concernientes a la entidad (son de prevención o detección); de igual manera, se da la acción correctiva ya que es un complemento obligatorio para dichas actividades que controlan la entidad y dentro de sus principios contempla el desarrollo de actividades para controlar y minimizar riesgos, controla la tecnología respecto a la información y comunicación e instaura políticas para llevar a cabo las actividades que controlan la entidad.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Procedimiento de autorización y aprobación.	1. Considera Ud. que los procedimientos para fijar las actividades son autorizadas y se basan en un análisis de los objetivos de la entidad.	4	4	4	
Segregación de funciones	2. Considera Ud. Que la entidad administradora del servicio educativo realiza una correcta segregación de funciones a fin de impedir los conflictos por intereses al interior del mismo.	4	4	4	
Evaluación de desempeño	3. Considera Ud. que la evaluación de desempeño de los funcionarios cumple los objetivos para el cual fue diseñado.	4	4	4	
Rendición de cuentas	4. Considera Ud. que la rendición de cuenta permite determinar de forma eficiente la situación real de la entidad administradora del servicio educativo.	4	4	4	

Dimensión 4: Información y comunicación

La dimensión información y comunicación (IC), según la CGR (2014) hace referencia a la información indispensable que requiere la entidad para cumplir con las responsabilidades de CI que ayuden a lograr los objetivos; es así que, la administración consigue, crea y usa la información importante y de calidad, partiendo de las fuentes internas y externas, cuya finalidad es ayudar al funcionamiento de los demás componentes del CI; por lo tanto, la comunicación es

un proceso constante de provisión, reciprocidad y obtención de información imprescindible, tenemos dos tipos de comunicación, la primera es interna: se refiere a la información que se propaga por toda la entidad; es decir, fluye para arriba y para abajo, lo cual permite que el personal reciba un mensaje preciso derivado de la alta dirección acerca de tomar con seriedad las responsabilidades de control y la segunda es externa: se refiere a que consiente el ingreso de información selecta del exterior y facilita información al que está por fuera en respuesta a las perspectivas y necesidades.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Sistema de información	1. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo ha implementado un sistema de información a través de plataformas virtuales y archivos físicos útiles para lograr los objetivos para los cuales fue diseñado.	4	4	4	
Flexibilidad al cambio	2. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo desarrolla una flexibilidad al cambio con el fin de que puedan superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
Comunicación externa	3. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo brinda servicios funcionales de calidad e innovación tecnológica como mesa de partes, consulta expediente, atención telefónica, buzón sugerencias, libro de reclamo, además de otros, para facilitar la comunicación externa.	4	4	4	
Canales de comunicación	4. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo posee canales de comunicación digital e interpersonal para cumplir de forma eficiente con sus objetivos.	4	4	4	

Dimensión 5: Supervisión

La **dimensión supervisión**, según la CGR (2014) es el conjunto de actividades que permiten el autocontrol de los procesos y operaciones de seguimiento de la entidad cuya finalidad es la optimización y evaluación; es así que, el sistema de CI debe ser el centro de supervisión para evaluar eficacia y calidad de su manera de funcionar en un determinado tiempo y que facilite su retroalimentación; asimismo, existen evaluaciones continuas, independientes y una mezcla de ambas para ser utilizadas usadas en la determinación de la funcionalidad de cada componente y sus respectivos principios; por consiguiente, es relevante integrar dispositivos de evaluación del CI en los primordiales procesos críticos dentro de la entidad con la finalidad de reconocer en el debido momento oportunidades para mejorar; en síntesis, la supervisión del CI contempla los principios de seleccionar y desarrollar evaluaciones constantes o habituales, así como evaluación y comunicación de las insuficiencias del CI.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Act. de prevención y monitoreo	1. Considera Ud. que las actividades de prevención y monitoreo han sido diseñado con base al análisis del cumplimiento de objetivos.	4	4	4	
Actividades de seguimiento	2. Considera Ud. que se realiza un seguimiento minucioso de los resultados obtenidos a lo largo del tiempo, con el fin de tomar decisiones al respecto.	4	4	4	
Compromiso de mejoramiento	3. Considera Ud. que se presenta un compromiso acompañado con un plan de acciones concretas respecto a la mejora continua de las labores efectuadas.	4	4	4	

Observaciones (especificar si existe suficiencia): Si existe suficiencia.

Opinión de aplicación: Aplicable **X** Mejorar para aplicar No aplicable

Nombres y apellidos del experto: Mg. Deysi Claudia Paredes Enriquez

Especialidad del juez experto: Gestión Pública

Chimbote, 12 de mayo, del 2023.



Firma de experto
DNI: 44183600

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Pago de remuneraciones”, elaborado por Katherine Elizabeth Bermúdez Colonia, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Pago de remuneraciones

Definición de la variable:

En cuanto a, la variable **pago de remuneraciones (PR)**, según la Ley N° 28411 (2004) se refiere a la contraprestación por el trabajo que se efectuado de manera efectiva, estando prohibida, excepto lo disponga la Ley de manera contraria o aplique por licencia con goce de haber de acorde a la norma actual, el PR por los días que no laboro. Del mismo modo, está prohibida su autorización o generar adelantos bajo el concepto de remuneración, bonificación, pensión o por CTS.

Dimensión 1: Haber básico

La dimensión haber básico (HB), según el Decreto Legislativo N°276, en su art.46 (1984) especifica que cada año se regula el HB de los servidores públicos en correspondencia a la Unidad Remunerativa Pública (URP) y a manera de porcentaje del mismo. La valía de la URP estará establecido por Decreto Supremo, contará con el voto de aprobación del Consejo de Ministros, y la actualización deberá efectuarse de manera periódica conforme a la política del Gobierno y disponibilidad presupuestal; asimismo, los reajustes de la URP conllevan a actualizar el HB y bonificaciones alusivas al mismo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Remuneración de los servidores contratados	1. Considera Ud. que el pago de remuneración a los servidores contratados se efectúa de forma oportuna, según cronograma anual mensualizado emitido por el MEF.	4	4	4	
Remuneración de los servidores contratados	2. Considera Ud. que existen factores originados de forma directa por la entidad administradora del servicio educativo que afecta el pago de remuneración de los servidores contratados.	4	4	4	
Remuneración de los servidores contratados	3. Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo ejecutan una labor oportuna que permite resolver ciertas dificultades provocadas por factores externos, de tal forma que los servidores no se vean afectados por mucho tiempo en referencia al pago de sus remuneraciones.	4	4	4	
Remuneración de los servidores	4. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa coordinaciones necesarias	4	4	4	

es contrata dos	con la finalidad de ejecutar todos los pagos en el tiempo previsto, y así evitar perjudicar a los servidores públicos.				
Remune ración de los servidor es contrata dos	5. Considera Ud. que los servidores que ingresan por primera vez al sector público reciben un programa de capacitación con el objetivo de que conozcan sus deberes y derechos respecto al pago de remuneración.	4	4	4	
Remune ración de los servidor es contrata dos	6. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo atiende oportunamente las consultas respecto al pago de remuneraciones de los servidores que por primera vez forman parte del sector público.	4	4	4	
Remune ración de los funciona rios	7. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo prioriza el pago de los funcionarios públicos.	4	4	4	
Remune ración de los funciona rios	8. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo realiza un correcto manejo de las fuentes del estado al ejecutar el pago remunerativo de los funcionarios públicos.	4	4	4	
Remune ración de los funciona rios	9. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo desarrolla una labor eficiente que garantiza los pagos de manera legal de la remuneración de los funcionarios públicos.	4	4	4	
Remune ración de los funciona rios	10. Considera Ud. que se cumple de manera equitativa con el pago de remuneraciones, tanto en el caso de funcionarios como servidores públicos.	4	4	4	
Remune ración de los funciona rios	11. Considera Ud. que los funcionarios que ingresan por primera vez al sector público reciben un programa de capacitación con el objetivo de que conozcan sus deberes y derechos respecto al pago de remuneración.	4	4	4	
Remune ración de los funciona rios	12. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo atiende oportunamente las consultas respecto al pago de remuneraciones de los funcionarios que por primera vez forman parte del sector público.	4	4	4	

Dimensión 2: Bonificaciones

La dimensión bonificaciones (B), según el Decreto Legislativo N°276, en su art.51 (1984) determina que la bonificación personal se concede en base al 5 % del HB por cada quinquenio y no debe excederse de ocho quinquenios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Familiar	1. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo entrega a los servidores públicos los beneficios como la escolaridad en los tiempos determinados por ley.	4	4	4	
Familiar	2. Considera Ud. que la labor que realiza esta en función de la normativa que se establece para el pago de los servicios y las bonificaciones extraordinarias.	4	4	4	
Familiar	3. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo informa de manera transparente acerca del pago de las bonificaciones con el objetivo de que los servidores públicos cobren en los plazos correspondientes.	4	4	4	

Dimensión 3: Beneficios

La dimensión beneficios, según el Decreto Legislativo N°276, en su art.54 (1984) fija que los beneficios de funcionarios y servidores públicos son: Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios: es otorgado en base al monto correspondiente a dos remuneraciones mensuales totales, cuando cumplen servicio de 25 años, y tres remuneraciones mensuales por cumplimiento del servicio de 30 años; asimismo, es otorgado por una sola vez en ambos casos; también tenemos los aguinaldos: que son concedidos en fiestas patrias y navidad de acuerdo a la suma que se establezca cada año por decreto supremo; finalmente, tenemos la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) que es otorgada al personal que esta nombrado en el momento de su cese, cuyo monto es de 50% en

base a su remuneración vital para los servidores que tienen menos de 20 años de servicio y para los servidores que tengan 20 o más años de servicios se les otorga una remuneración vital por cada año cumplido o también se considera la fracción superior de 6 meses y hasta un tope de 30 años de servicios.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios	1. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa el pago de beneficios correspondiente a las asignaciones por cumplimiento del servicio de 25 o 30 años.	4	4	4	
Aguinaldos	2. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo da cumplimiento al pago de aguinaldos de acorde a lo fijado por ley.	4	4	4	
CTS	3. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo da cumplimiento oportuno al pago de CTS, sin afectar a los servidores públicos.	4	4	4	

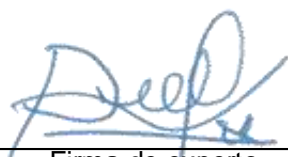
Observaciones (especificar si existe suficiencia): Si existe suficiencia.

Opinión de aplicación: Aplicable Mejorar para aplicar No aplicable

Nombres y apellidos del experto: Mg. Deysi Claudia Paredes Enriquez

Especialidad del juez experto: Gestión Pública

Chimbote, 12 de mayo, del 2023.



Firma de experto
DNI:44183600

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

MG. NATALY VICTORIA TUEROS HUAMAN

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2023, aula 15, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Control interno y pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Nombres y apellidos

DNI:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Control interno". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	NATALY VICTORIA TUEROS HUAMAN	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Area de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Areas de experiencia profesional:	CALIDAD DE RECURSOS HIDRICOS	
Institución donde labora:	AUTORIDAD NACIONAL DEL AGUA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		
DNI:	70017818	
Firma del experto:		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Control interno
Autora:	Katherine Elizabeth Bermúdez Colonia
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el control interno y pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.
Administración:	Entidad administradora del servicio educativo.
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Áncash
Dimensiones:	Ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.
Confiabilidad:	95%
Escala:	1Nunca, 2casi nunca, 3a veces, 4casi siempre, 5siempre.
Niveles o rango:	Nivel (Eficiente, regular, ineficiente).
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Control interno”, elaborado por Katherine Elizabeth Bermúdez Colonia, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Control interno

Definición de la variable:

Contraloría General de la República [CGR] (2016) lo define como el proceso que tiene lugar a cargo del Consejo Administrativo, dirección y personal autorizado por una entidad; asimismo, está diseñado con el propósito de proveer razonablemente un grado de seguridad para alcanzar los objetivos concernientes a la operatividad o funcionamiento, información y cumplimiento dentro de una entidad.

Dimensión 1: Ambiente de control

La dimensión ambiente de control (AC), según la CGR (2014) es un conjunto de reglas, procedimientos y estructuras que van a servir de soporte para efectuar un correcto CI en la entidad; además, los funcionarios, desde el nivel más alto, tienen que resaltar la relevancia del CI, incluyendo las normas que rigen la conducta esperada de los miembros de la entidad, un AC positivo genera un impacto real que abarca todo el sistema global del CI; además, contempla los principios de integridad, valores éticos, cuantificaciones para supervisar las labores, estructura organizativa ajustada a los objetivos, procesos para captar, desplegar y conservar al personal idóneo y rigurosidad de las medidas para el desempeño, estímulos y premios para el trabajador competente.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Integridad y valores	1. Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo se caracterizan por la integridad y valores éticos al ejercer sus labores.	4	4	4	
Administración estratégica	2. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo, realiza una evaluación sistemática de su labor con el fin de determinar los objetivos, así como las estrategias para lograr lo anteriormente expuesto.	4	4	4	
Competencia profesional	3. Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo han logrado desarrollar competencia profesional y esto se refleja en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
OCl	4. Considera Ud. que los integrantes del órgano de control institucional cumplen sus labores siguiendo los parámetros que establece la ley.	4	4	4	

Dimensión 2: Evaluación de riesgo

La dimensión evaluación de riesgo (ER), según la CGR (2014) riesgo se refiere a la probabilidad de ocurrencia de un evento que dañe de manera adversa la consecución de los objetivos; mientras que, la ER hace referencia al proceso constante de preparación por parte de la entidad para afrontar dichos sucesos; asimismo, ER contempla los principios de precisión de los objetivos, identificar y evaluar riesgos, iniciativa para gestionar riesgos, evaluar la posibilidad de fraude y cambios o acontecimientos que dañen el sistema de CI.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Planea. de la ad. de riesgos	1. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo toma en cuenta los objetivos que se plantea al momento de diseñar las actividades.	4	4	4	
Planea. de la ad. de riesgos	2. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo trabaja en función de las capacidades y potenciales de los integrantes de la diversas entidades que la conforman, con el fin de lograr los resultados previstos	4	4	4	
Identificación de los riesgos	3. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa una labor eficiente respecto a la identificación de factores negativos que impidan lograr los objetivos planteados.	4	4	4	
Valoración de los riesgos	4. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo realiza una completa evaluación de los riesgos con el fin de determinar con exactitud sus potenciales efectos, y así plantear acciones para mitigarlos.	4	4	4	
Respuesta al riesgo	5. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo reacciona de forma eficiente al momento de producirse actividades que puedan impedir el logro de objetivos.	4	4	4	

Dimensión 3: Actividades de control

La dimensión actividades de control, según la CGR (2014) hace referencia a las políticas y procedimientos determinados para reducir riesgos que posiblemente afecten la consecución de los objetivos trazados por la entidad, su

efectividad va depender de si son apropiadas, del funcionamiento sólido acorde al plan de un determinado tiempo y su apropiado costo, que sea coherente y razonable de acorde a los objetivos del control; asimismo, las actividades de control se efectúan en la totalidad de procesos, operaciones, niveles y funciones concernientes a la entidad (son de prevención o detección); de igual manera, se da la acción correctiva ya que es un complemento obligatorio para dichas actividades que controlan la entidad y dentro de sus principios contempla el desarrollo de actividades para controlar y minimizar riesgos, controla la tecnología respecto a la información y comunicación e instaura políticas para llevar a cabo las actividades que controlan la entidad.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Procedimiento de autorización y aprobación.	1. Considera Ud. que los procedimientos para fijar las actividades son autorizadas y se basan en un análisis de los objetivos de la entidad.	4	4	4	
Segregación de funciones	2. Considera Ud. Que la entidad administradora del servicio educativo realiza una correcta segregación de funciones a fin de impedir los conflictos por intereses al interior del mismo.	4	4	4	
Evaluación de desempeño	3. Considera Ud. que la evaluación de desempeño de los funcionarios cumple los objetivos para el cual fue diseñado.	4	4	4	
Rendición de cuentas	4. Considera Ud. que la rendición de cuenta permite determinar de forma eficiente la situación real de la entidad administradora del servicio educativo.	4	4	4	

Dimensión 4: Información y comunicación

La dimensión información y comunicación (IC), según la CGR (2014) hace referencia a la información indispensable que requiere la entidad para cumplir con las responsabilidades de CI que ayuden a lograr los objetivos; es así que, la administración consigue, crea y usa la información importante y de calidad, partiendo de las fuentes internas y externas, cuya finalidad es ayudar al funcionamiento de los demás componentes del CI; por lo tanto, la comunicación es

un proceso constante de provisión, reciprocidad y obtención de información imprescindible, tenemos dos tipos de comunicación, la primera es interna: se refiere a la información que se propaga por toda la entidad; es decir, fluye para arriba y para abajo, lo cual permite que el personal reciba un mensaje preciso derivado de la alta dirección acerca de tomar con seriedad las responsabilidades de control y la segunda es externa: se refiere a que consiente el ingreso de información selecta del exterior y facilita información al que está por fuera en respuesta a las perspectivas y necesidades.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Sistema de información	1. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo ha implementado un sistema de información a través de plataformas virtuales y archivos físicos útiles para lograr los objetivos para los cuales fue diseñado.	4	4	4	
Flexibilidad al cambio	2. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo desarrolla una flexibilidad al cambio con el fin de que puedan superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
Comunicación externa	3. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo brinda servicios funcionales de calidad e innovación tecnológica como mesa de partes, consulta expediente, atención telefónica, buzón sugerencias, libro de reclamo, además de otros, para facilitar la comunicación externa.	4	4	4	
Canales de comunicación	4. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo posee canales de comunicación digital e interpersonal para cumplir de forma eficiente con sus objetivos.	4	4	4	

Dimensión 5: Supervisión

La **dimensión supervisión**, según la CGR (2014) es el conjunto de actividades que permiten el autocontrol de los procesos y operaciones de seguimiento de la entidad cuya finalidad es la optimización y evaluación; es así que, el sistema de CI debe ser el centro de supervisión para evaluar eficacia y calidad de su manera de funcionar en un determinado tiempo y que facilite su retroalimentación; asimismo, existen evaluaciones continuas, independientes y una mezcla de ambas para ser utilizadas usadas en la determinación de la funcionalidad de cada componente y sus respectivos principios; por consiguiente, es relevante integrar dispositivos de evaluación del CI en los primordiales procesos críticos dentro de la entidad con la finalidad de reconocer en el debido momento oportunidades para mejorar; en síntesis, la supervisión del CI contempla los principios de seleccionar y desarrollar evaluaciones constantes o habituales, así como evaluación y comunicación de las insuficiencias del CI.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Act. de prevención y monitoreo	1. Considera Ud. que las actividades de prevención y monitoreo han sido diseñado con base al análisis del cumplimiento de objetivos.	4	4	4	
Actividades de seguimiento	2. Considera Ud. que se realiza un seguimiento minucioso de los resultados obtenidos a lo largo del tiempo, con el fin de tomar decisiones al respecto.	4	4	4	
Compromiso de mejoramiento	3. Considera Ud. que se presenta un compromiso acompañado con un plan de acciones concretas respecto a la mejora continua de las labores efectuadas.	4	4	4	

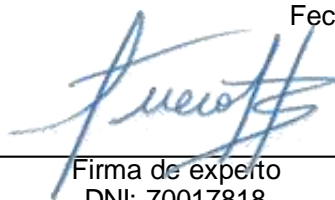
Observaciones (especificar si existe suficiencia): Si existe suficiencia.

Opinión de aplicación: Aplicable Mejorar para aplicar No aplicable

Nombres y apellidos del experto: Mg. Nataly Victoria Tueros Huaman

Especialidad del juez experto: Gestión Pública

Fecha: 12 de mayo, del 2023.



Firma de experto
DNI: 70017818




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Pago de remuneraciones". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	NATALY VICTORIA TUEROS HUAMAN	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Area de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Areas de experiencia profesional:	CALIDAD DE RECURSOS HIDRICOS	
Institución donde labora:	AUTORIDAD NACIONAL DEL AGUA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		
DNI:	70017818	
Firma del experto:		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Pago de remuneraciones.
Autora:	Katherine Elizabeth Bermúdez Colonia
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el control interno y pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.
Administración:	Entidad administradora del servicio educativo.
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Áncash
Dimensiones:	Haber básico, bonificaciones, beneficios.
Confiabilidad:	95%
Escala:	1Nunca, 2casi nunca, 3a veces, 4casi siempre, 5siempre.
Niveles o rango:	Nivel (Adecuado, regular, inadecuado)
Cantidad de ítems:	18
Tiempo de aplicación:	20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Pago de remuneraciones”, elaborado por Katherine Elizabeth Bermúdez Colonia, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Pago de remuneraciones

Definición de la variable:

En cuanto a, la variable **pago de remuneraciones (PR)**, según la Ley N° 28411 (2004) se refiere a la contraprestación por el trabajo que se efectuado de manera efectiva, estando prohibida, excepto lo disponga la Ley de manera contraria o aplique por licencia con goce de haber de acorde a la norma actual, el PR por los días que no laboro. Del mismo modo, está prohibida su autorización o generar adelantos bajo el concepto de remuneración, bonificación, pensión o por CTS.

Dimensión 1: Haber básico

La dimensión haber básico (HB), según el Decreto Legislativo N°276, en su art.46 (1984) especifica que cada año se regula el HB de los servidores públicos en correspondencia a la Unidad Remunerativa Pública (URP) y a manera de porcentaje del mismo. La valía de la URP estará establecido por Decreto Supremo, contará con el voto de aprobación del Consejo de Ministros, y la actualización deberá efectuarse de manera periódica conforme a la política del Gobierno y disponibilidad presupuestal; asimismo, los reajustes de la URP conllevan a actualizar el HB y bonificaciones alusivas al mismo.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Remuneración de los servidores contratados	1. Considera Ud. que el pago de remuneración a los servidores contratados se efectúa de forma oportuna, según cronograma anual mensualizado emitido por el MEF.	4	4	4	
Remuneración de los servidores contratados	2. Considera Ud. que existen factores originados de forma directa por la entidad administradora del servicio educativo que afecta el pago de remuneración de los servidores contratados.	4	4	4	
Remuneración de los servidores contratados	3. Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo ejecutan una labor oportuna que permite resolver ciertas dificultades provocadas por factores externos, de tal forma que los servidores no se vean afectados por mucho tiempo	4	4	4	

	en referencia al pago de sus remuneraciones.				
Remuneración de los servidores contratados	4. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa coordinaciones necesarias con la finalidad de ejecutar todos los pagos en el tiempo previsto, y así evitar perjudicar a los servidores públicos.	4	4	4	
Remuneración de los servidores contratados	5. Considera Ud. que los servidores que ingresan por primera vez al sector público reciben un programa de capacitación con el objetivo de que conozcan sus deberes y derechos respecto al pago de remuneración.	4	4	4	
Remuneración de los servidores contratados	6. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo atiende oportunamente las consultas respecto al pago de remuneraciones de los servidores que por primera vez forman parte del sector público.	4	4	4	
Remuneración de los funcionarios	7. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo prioriza el pago de los funcionarios públicos.	4	4	4	
Remuneración de los funcionarios	8. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo realiza un correcto manejo de las fuentes del estado al ejecutar el pago remunerativo de los funcionarios públicos.	4	4	4	
Remuneración de los funcionarios	9. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo desarrolla una labor eficiente que garantiza los pagos de manera legal de la remuneración de los funcionarios públicos.	4	4	4	
Remuneración de los funcionarios	10. Considera Ud. que se cumple de manera equitativa con el pago de remuneraciones, tanto en el caso de funcionarios como servidores públicos.	4	4	4	
Remuneración de los funcionarios	11. Considera Ud. que los funcionarios que ingresan por primera vez al sector público reciben un programa de capacitación con el objetivo de que conozcan sus deberes y derechos respecto al pago de remuneración.	4	4	4	
	12. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo atiende	4	4	4	

Remuneración de los funcionarios	oportunamente las consultas respecto al pago de remuneraciones de los funcionarios que por primera vez forman parte del sector público.				
----------------------------------	---	--	--	--	--

Dimensión 2: Bonificaciones

La dimensión bonificaciones (B), según el Decreto Legislativo N°276, en su art.51 (1984) determina que la bonificación personal se concede en base al 5 % del HB por cada quinquenio y no debe excederse de ocho quinquenios.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Familiar	1. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo entrega a los servidores públicos los beneficios como la escolaridad en los tiempos determinados por ley.	4	4	4	
Familiar	2. Considera Ud. que la labor que realiza esta en función de la normativa que se establece para el pago de los servicios y las bonificaciones extraordinarias.	4	4	4	
Familiar	3. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo informa de manera transparente acerca del pago de las bonificaciones con el objetivo de que los servidores públicos cobren en los plazos correspondientes.	4	4	4	

Dimensión 3: Beneficios

La dimensión beneficios, según el Decreto Legislativo N°276, en su art.54 (1984) fija que los beneficios de funcionarios y servidores públicos son: Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios: es otorgado en base al monto correspondiente a dos remuneraciones mensuales totales, cuando cumplen servicio de 25 años, y tres remuneraciones mensuales por cumplimiento del servicio de 30 años; asimismo, es otorgado por una sola vez en ambos casos; también tenemos los aguinaldos: que son concedidos en fiestas patrias y navidad de acuerdo a la suma que se establezca cada año por decreto supremo; finalmente,

tenemos la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) que es otorgada al personal que esta nombrado en el momento de su cese, cuyo monto es de 50% en base a su remuneración vital para los servidores que tienen menos de 20 años de servicio y para los servidores que tengan 20 o más años de servicios se les otorga una remuneración vital por cada año cumplido o también se considera la fracción superior de 6 meses y hasta un tope de 30 años de servicios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios	1. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa el pago de beneficios correspondiente a las asignaciones por cumplimiento del servicio de 25 o 30 años.	4	4	4	
Aguinaldos	2. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo da cumplimiento al pago de aguinaldos de acorde a lo fijado por ley.	4	4	4	
CTS	3. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo da cumplimiento oportuno al pago de CTS, sin afectar a los servidores públicos.	4	4	4	

Observaciones (especificar si existe suficiencia): Si existe suficiencia.

Opinión de aplicación: Aplicable Mejorar para aplicar No aplicable

Nombres y apellidos del experto: Mg. Nataly Victoria Tueros Huaman

Especialidad del juez experto: Gestión Pública

Fecha: 12 de mayo, del 2023.



Firma de experto
DNI: 44183600

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

DRA. GRISELY ROSALIE QUISPE VILCA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2023, aula 15, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Control interno y pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Nombres y apellidos

DNI:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Control interno". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	DRA. GRISELY ROSALIE QUISPE VILCA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Area de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Areas de experiencia profesional:	GESTIÓN PÚBLICA	
Institución donde labora:	MINISTERIO DE LA MUJER, UNJBG	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		
DNI:	45537118	
Firma del experto:		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Control interno
Autor (a):	Katherine Elizabeth Bermúdez Colonia
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el control interno y pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.
Administración:	Entidad administradora del servicio educativo.
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Áncash
Dimensiones:	Ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.
Confiabilidad:	95%
Escala:	1Nunca, 2casi nunca, 3a veces, 4casi siempre, 5siempre.
Niveles o rango:	Nivel (Eficiente, regular, ineficiente)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Control interno”, elaborado por Katherine Elizabeth Bermúdez Colonia, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Control interno

Definición de la variable:

Contraloría General de la República [CGR] (2016) lo define como el proceso que tiene lugar a cargo del Consejo Administrativo, dirección y personal autorizado por una entidad; asimismo, está diseñado con el propósito de proveer razonablemente un grado de seguridad para alcanzar los objetivos concernientes a la operatividad o funcionamiento, información y cumplimiento dentro de una entidad.

Dimensión 1: Ambiente de control

La dimensión ambiente de control (AC), según la CGR (2014) es un conjunto de reglas, procedimientos y estructuras que van a servir de soporte para efectuar un correcto CI en la entidad; además, los funcionarios, desde el nivel más alto, tienen que resaltar la relevancia del CI, incluyendo las normas que rigen la conducta esperada de los miembros de la entidad, un AC positivo genera un impacto real que abarca todo el sistema global del CI; además, contempla los principios de integridad, valores éticos, cuantificaciones para supervisar las labores, estructura organizativa ajustada a los objetivos, procesos para captar, desplegar y conservar al personal idóneo y rigurosidad de las medidas para el desempeño, estímulos y premios para el trabajador competente.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Integridad y valores	1. Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo se caracterizan por la integridad y valores éticos al ejercer sus labores.	4	4	4	
Administración estratégica	2. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo, realiza una evaluación sistemática de su labor con el fin de determinar los objetivos, así como las estrategias para lograr lo anteriormente expuesto.	4	4	4	
Competencia profesional	3. Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo han logrado desarrollar competencia profesional y esto se refleja en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
OCI	4. Considera Ud. que los integrantes del órgano de control institucional cumplen sus labores siguiendo los parámetros que establece la ley.	4	4	4	

Dimensión 2: Evaluación de riesgo

La dimensión evaluación de riesgo (ER), según la CGR (2014) riesgo se refiere a la probabilidad de ocurrencia de un evento que dañe de manera adversa la consecución de los objetivos; mientras que, la ER hace referencia al proceso constante de preparación por parte de la entidad para afrontar dichos sucesos; asimismo, ER contempla los principios de precisión de los objetivos, identificar y evaluar riesgos, iniciativa para gestionar riesgos, evaluar la posibilidad de fraude y cambios o acontecimientos que dañen el sistema de CI.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Planea. de la ad. de riesgos	1. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo toma en cuenta los objetivos que se plantea al momento de diseñar las actividades.	4	4	4	
Planea. de la ad. de riesgos	2. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo trabaja en función de las capacidades y potenciales de los integrantes de la diversas entidades que la conforman, con el fin de lograr los resultados previstos	4	4	4	
Identificación de los riesgos	3. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa una labor eficiente respecto a la identificación de factores negativos que impidan lograr los objetivos planteados.	4	4	4	
Valoración de los riesgos	4. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo realiza una completa evaluación de los riesgos con el fin de determinar con exactitud sus potenciales efectos, y así plantear acciones para mitigarlos.	4	4	4	
Respuesta al riesgo	5. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo reacciona de forma eficiente al momento de producirse actividades que puedan impedir el logro de objetivos.	4	4	4	

Dimensión 3: Actividades de control

La dimensión actividades de control, según la CGR (2014) hace referencia a las políticas y procedimientos determinados para reducir riesgos que posiblemente afecten la consecución de los objetivos trazados por la entidad, su

efectividad va depender de si son apropiadas, del funcionamiento sólido acorde al plan de un determinado tiempo y su apropiado costo, que sea coherente y razonable de acorde a los objetivos del control; asimismo, las actividades de control se efectúan en la totalidad de procesos, operaciones, niveles y funciones concernientes a la entidad (son de prevención o detección); de igual manera, se da la acción correctiva ya que es un complemento obligatorio para dichas actividades que controlan la entidad y dentro de sus principios contempla el desarrollo de actividades para controlar y minimizar riesgos, controla la tecnología respecto a la información y comunicación e instaura políticas para llevar a cabo las actividades que controlan la entidad.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Procedimiento de autorización y aprobación.	1. Considera Ud. que los procedimientos para fijar las actividades son autorizadas y se basan en un análisis de los objetivos de la entidad.	4	4	4	
Segregación de funciones	2. Considera Ud. Que la entidad administradora del servicio educativo realiza una correcta segregación de funciones a fin de impedir los conflictos por intereses al interior del mismo.	4	4	4	
Evaluación de desempeño	3. Considera Ud. que la evaluación de desempeño de los funcionarios cumple los objetivos para el cual fue diseñado.	4	4	4	
Rendición de cuentas	4. Considera Ud. que la rendición de cuenta permite determinar de forma eficiente la situación real de la entidad administradora del servicio educativo.	4	4	4	

Dimensión 4: Información y comunicación

La dimensión información y comunicación (IC), según la CGR (2014) hace referencia a la información indispensable que requiere la entidad para cumplir con las responsabilidades de CI que ayuden a lograr los objetivos; es así que, la administración consigue, crea y usa la información importante y de calidad, partiendo de las fuentes internas y externas, cuya finalidad es ayudar al funcionamiento de los demás componentes del CI; por lo tanto, la comunicación es

un proceso constante de provisión, reciprocidad y obtención de información imprescindible, tenemos dos tipos de comunicación, la primera es interna: se refiere a la información que se propaga por toda la entidad; es decir, fluye para arriba y para abajo, lo cual permite que el personal reciba un mensaje preciso derivado de la alta dirección acerca de tomar con seriedad las responsabilidades de control y la segunda es externa: se refiere a que consiente el ingreso de información selecta del exterior y facilita información al que está por fuera en respuesta a las perspectivas y necesidades.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Sistema de información	1. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo ha implementado un sistema de información a través de plataformas virtuales y archivos físicos útiles para lograr los objetivos para los cuales fue diseñado.	4	4	4	
Flexibilidad al cambio	2. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo desarrolla una flexibilidad al cambio con el fin de que puedan superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
Comunicación externa	3. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo brinda servicios funcionales de calidad e innovación tecnológica como mesa de partes, consulta expediente, atención telefónica, buzón sugerencias, libro de reclamo, además de otros, para facilitar la comunicación externa.	4	4	4	
Canales de comunicación	4. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo posee canales de comunicación digital e interpersonal para cumplir de forma eficiente con sus objetivos.	4	4	4	

Dimensión 5: Supervisión

La **dimensión supervisión**, según la CGR (2014) es el conjunto de actividades que permiten el autocontrol de los procesos y operaciones de seguimiento de la entidad cuya finalidad es la optimización y evaluación; es así que, el sistema de CI debe ser el centro de supervisión para evaluar eficacia y calidad de su manera de funcionar en un determinado tiempo y que facilite su retroalimentación; asimismo, existen evaluaciones continuas, independientes y una mezcla de ambas para ser utilizadas usadas en la determinación de la funcionalidad de cada componente y sus respectivos principios; por consiguiente, es relevante integrar dispositivos de evaluación del CI en los primordiales procesos críticos dentro de la entidad con la finalidad de reconocer en el debido momento oportunidades para mejorar; en síntesis, la supervisión del CI contempla los principios de seleccionar y desarrollar evaluaciones constantes o habituales, así como evaluación y comunicación de las insuficiencias del CI.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Act. de prevención y monitoreo	1. Considera Ud. que las actividades de prevención y monitoreo han sido diseñado con base al análisis del cumplimiento de objetivos.	4	4	4	
Actividades de seguimiento	2. Considera Ud. que se realiza un seguimiento minucioso de los resultados obtenidos a lo largo del tiempo, con el fin de tomar decisiones al respecto.	4	4	4	
Compromiso de mejoramiento	3. Considera Ud. que se presenta un compromiso acompañado con un plan de acciones concretas respecto a la mejora continua de las labores efectuadas.	4	4	4	

Observaciones (especificar si existe suficiencia): Si existe suficiencia.

Opinión de aplicación: Aplicable Mejorar para aplicar No aplicable

Nombres y apellidos del experto: Dra. Grisely Rosalie Quispe Vilca

Especialidad del juez experto: Gestión Pública

Fecha: 12 de mayo, del 2023.


Firma de experto
DNI: 45537118



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Pago de remuneraciones". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	DRA. GISELY ROSALIE QUISPE VILCA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Area de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Areas de experiencia profesional:	GESTIÓN PÚBLICA	
Institución donde labora:	MINISTERIO DE LA MUJER, UNJBG	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		
DNI:	45537118	
Firma del experto:		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Pago de remuneraciones.
Autora:	Katherine Elizabeth Bermúdez Colonia
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el control interno y pago de remuneraciones en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023.
Administración:	Entidad administradora del servicio educativo.
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Áncash
Dimensiones:	Haber básico, bonificaciones, beneficios.
Confiabilidad:	95%
Escala:	1Nunca, 2casi nunca, 3a veces, 4casi siempre, 5siempre.
Niveles o rango:	Nivel (Adecuado, regular, inadecuado).
Cantidad de ítems:	18
Tiempo de aplicación:	20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Pago de remuneraciones”, elaborado por Katherine Elizabeth Bermúdez Colonia, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Pago de remuneraciones

Definición de la variable:

En cuanto a, la variable **pago de remuneraciones (PR)**, según la Ley N° 28411 (2004) se refiere a la contraprestación por el trabajo que se efectuado de manera efectiva, estando prohibida, excepto lo disponga la Ley de manera contraria o aplique por licencia con goce de haber de acorde a la norma actual, el PR por los días que no laboro. Del mismo modo, está prohibida su autorización o generar adelantos bajo el concepto de remuneración, bonificación, pensión o por CTS.

Dimensión 1: Haber básico

La dimensión haber básico (HB), según el Decreto Legislativo N°276, en su art.46 (1984) especifica que cada año se regula el HB de los servidores públicos en correspondencia a la Unidad Remunerativa Pública (URP) y a manera de porcentaje del mismo. La valía de la URP estará establecido por Decreto Supremo, contará con el voto de aprobación del Consejo de Ministros, y la actualización deberá efectuarse de manera periódica conforme a la política del Gobierno y disponibilidad presupuestal; asimismo, los reajustes de la URP conllevan a actualizar el HB y bonificaciones alusivas al mismo.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Remuneración de los servidores contratados	1. Considera Ud. que el pago de remuneración a los servidores contratados se efectúa de forma oportuna, según cronograma anual mensualizado emitido por el MEF.	4	4	4	
Remuneración de los servidores contratados	2. Considera Ud. que existen factores originados de forma directa por la entidad administradora del servicio educativo que afecta el pago de remuneración de los servidores contratados.	4	4	4	
Remuneración de los servidores contratados	3. Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo ejecutan una labor oportuna que permite resolver ciertas dificultades provocadas por factores externos, de tal forma que los servidores no se vean afectados por mucho tiempo	4	4	4	

	en referencia al pago de sus remuneraciones.				
Remuneración de los servidores contratados	4. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa coordinaciones necesarias con la finalidad de ejecutar todos los pagos en el tiempo previsto, y así evitar perjudicar a los servidores públicos.	4	4	4	
Remuneración de los servidores contratados	5. Considera Ud. que los servidores que ingresan por primera vez al sector público reciben un programa de capacitación con el objetivo de que conozcan sus deberes y derechos respecto al pago de remuneración.	4	4	4	
Remuneración de los servidores contratados	6. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo atiende oportunamente las consultas respecto al pago de remuneraciones de los servidores que por primera vez forman parte del sector público.	4	4	4	
Remuneración de los funcionarios	7. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo prioriza el pago de los funcionarios públicos.	4	4	4	
Remuneración de los funcionarios	8. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo realiza un correcto manejo de las fuentes del estado al ejecutar el pago remunerativo de los funcionarios públicos.	4	4	4	
Remuneración de los funcionarios	9. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo desarrolla una labor eficiente que garantiza los pagos de manera legal de la remuneración de los funcionarios públicos.	4	4	4	
Remuneración de los funcionarios	10. Considera Ud. que se cumple de manera equitativa con el pago de remuneraciones, tanto en el caso de funcionarios como servidores públicos.	4	4	4	
Remuneración de los funcionarios	11. Considera Ud. que los funcionarios que ingresan por primera vez al sector público reciben un programa de capacitación con el objetivo de que conozcan sus deberes y derechos respecto al pago de remuneración.	4	4	4	
	12. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo atiende	4	4	4	

Remuneración de los funcionarios	oportunamente las consultas respecto al pago de remuneraciones de los funcionarios que por primera vez forman parte del sector público.				
----------------------------------	---	--	--	--	--

Dimensión 2: Bonificaciones

La dimensión bonificaciones (B), según el Decreto Legislativo N°276, en su art.51 (1984) determina que la bonificación personal se concede en base al 5 % del HB por cada quinquenio y no debe excederse de ocho quinquenios.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Familiar	1. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo entrega a los servidores públicos los beneficios como la escolaridad en los tiempos determinados por ley.	4	4	4	
Familiar	2. Considera Ud. que la labor que realiza esta en función de la normativa que se establece para el pago de los servicios y las bonificaciones extraordinarias.	4	4	4	
Familiar	3. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo informa de manera transparente acerca del pago de las bonificaciones con el objetivo de que los servidores públicos cobren en los plazos correspondientes.	4	4	4	

Dimensión 3: Beneficios

La dimensión beneficios, según el Decreto Legislativo N°276, en su art.54 (1984) fija que los beneficios de funcionarios y servidores públicos son: Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios: es otorgado en base al monto correspondiente a dos remuneraciones mensuales totales, cuando cumplen servicio de 25 años, y tres remuneraciones mensuales por cumplimiento del servicio de 30 años; asimismo, es otorgado por una sola vez en ambos casos; también tenemos los aguinaldos: que son concedidos en fiestas patrias y navidad de acuerdo a la suma que se establezca cada año por decreto supremo; finalmente,

tenemos la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) que es otorgada al personal que esta nombrado en el momento de su cese, cuyo monto es de 50% en base a su remuneración vital para los servidores que tienen menos de 20 años de servicio y para los servidores que tengan 20 o más años de servicios se les otorga una remuneración vital por cada año cumplido o también se considera la fracción superior de 6 meses y hasta un tope de 30 años de servicios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios	1. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa el pago de beneficios correspondiente a las asignaciones por cumplimiento del servicio de 25 o 30 años.	4	4	4	
Aguinaldos	2. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo da cumplimiento al pago de aguinaldos de acorde a lo fijado por ley.	4	4	4	
CTS	3. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo da cumplimiento oportuno al pago de CTS, sin afectar a los servidores públicos.	4	4	4	

Observaciones (especificar si existe suficiencia): Si existe suficiencia.

Opinión de aplicación: Aplicable Mejorar para aplicar No aplicable

Nombres y apellidos del experto: Dra. Grisely Rosalie Quispe Vilca

Especialidad del juez experto: Gestión Pública

Fecha: 12 de mayo, del 2023.



Firma de experto
DNI: 45537118

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach)

Este punto es relevante, debido a que se va demostrar la confiabilidad del instrumento que se aplicó a la prueba piloto conformada por 19 unidades; para ello, se procedió utilizando un software avanzado denominado SPSS v25, que dentro de sus aplicaciones posee un modelo de consistencia que sirve para calcular y dar una estimación de la fiabilidad interna del instrumento, llamado coeficiente de alfa de Cronbach. Por lo tanto, Hernández y Pascual (2018) manifiestan que mientras más cercano este el valor del alfa de Cronbach a 1 pues mayor es la coherencia o solidez interna de cada ítem examinado. En este sentido, George y Mallery (citado por Hernández y Pascual, 2018), expresan de manera general un criterio para efectuar recomendaciones evaluativas de los coeficientes de alfa de Cronbach, tal como se especifica a continuación:

Cuadro1.

Escala de interpretación del Alfa de Cronbach

Escala	Significado
Coeficiente alfa mayor a 0,9	Excelente
Coeficiente alfa mayor a 0,8	Bueno
Coeficiente alfa mayor a 0,7	Aceptable
Coeficiente alfa mayor a 0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa mayor a 0,5	Pobre
Coeficiente alfa menor a 0,5	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (citado por Hernández y Pascual, 2018)

De acuerdo a los aspectos relevantes precisados anteriormente, se procede a presentar minuciosamente los resultados obtenidos respecto a cada variable que comprende la investigación, a continuación se evidencia:

Respecto a la variable “CONTROL INTERNO”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,928	20

En primer lugar, para esta variable se obtuvo un valor de 0,928 de las 20 preguntas que se plantearon, conforme a lo detallado en el cuadro 1, se afirma que el instrumento posee consistencia interna en cada pregunta examinada, por lo que su aplicabilidad a la muestra de estudio tiene fiabilidad. En seguida, se especifican los resultados acorde a cada pregunta planteada en el cuestionario:

<i>Estadísticas de total de elemento</i>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo se caracterizan por la integridad y valores éticos al ejercer sus labores.	71,53	54,152	0,850	0,920
2. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo, realiza una evaluación sistemática de su labor con el fin de determinar los objetivos, así como las estrategias para lograr lo anteriormente expuesto.	70,89	58,877	0,777	0,920
3. Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo han logrado desarrollar competencia profesional y esto se refleja en el desempeño de sus funciones.	71,26	58,094	0,817	0,919
4. Considera Ud. que los integrantes del órgano de control institucional cumplen sus labores siguiendo los parámetros que establece la ley.	70,95	63,053	0,772	0,922
5. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo toma en cuenta los objetivos que se plantea al momento de diseñar las actividades.	70,63	59,357	0,803	0,920

6. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo trabaja en función de las capacidades y potenciales de los integrantes de la diversas entidades que la conforman, con el fin de lograr los resultados previstos.	71,42	58,368	0,768	0,921
7. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa una labor eficiente respecto a la identificación de factores negativos que impidan lograr los objetivos planteados.	70,37	62,912	0,663	0,923
8. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo realiza una completa evaluación de los riesgos con el fin de determinar con exactitud sus potenciales efectos, y así plantear acciones para mitigarlos.	70,37	64,023	0,678	0,924
9. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo reacciona de forma eficiente al momento de producirse actividades que puedan impedir el logro de objetivos.	70,16	67,363	0,179	0,931
10. Considera Ud. que los procedimientos para fijar las actividades son autorizadas y se basan en un análisis de los objetivos de la entidad.	69,95	67,275	0,208	0,931
11. Considera Ud. Que la entidad administradora del servicio educativo realiza una correcta segregación de funciones a fin de impedir los conflictos por intereses al interior del mismo.	71,21	55,620	0,878	0,918
12. Considera Ud. que la evaluación de desempeño de los funcionarios cumple los objetivos para el cual fue diseñado.	70,63	66,135	0,362	0,928
13. Considera Ud. que la rendición de cuenta permite determinar de forma eficiente la situación real de la entidad administradora del servicio educativo.	69,89	68,433	0,066	0,932
14. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo ha implementado un sistema de información a través de plataformas virtuales y archivos físicos útiles para lograr los objetivos para los cuales fue diseñado.	71,53	62,374	0,719	0,922
15. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio	70,95	61,608	0,786	0,921

educativo desarrolla una flexibilidad al cambio con el fin de que puedan superar los obstáculos que se presentan.				
16.Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo brinda servicios funcionales de calidad e innovación tecnológica como mesa de partes, consulta expediente, atención telefónica, buzón sugerencias, libro de reclamo, además de otros, para facilitar la comunicación externa.	71,74	63,871	0,689	0,924
17.Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo posee canales de comunicación digital e interpersonal para cumplir de forma eficiente con sus objetivos.	71,63	66,135	0,533	0,927
18.Considera Ud. que las actividades de prevención y monitoreo han sido diseñado con base al análisis del cumplimiento de objetivos.	70,68	63,339	0,662	0,924
19.Considera Ud. que se realiza un seguimiento minucioso de los resultados obtenidos a lo largo del tiempo, con el fin de tomar decisiones al respecto.	71,21	65,953	0,355	0,929
20.Considera Ud. que se presenta un compromiso acompañado con un plan de acciones concretas respecto a la mejora continua de las labores efectuadas.	71,00	65,667	0,401	0,928

Respecto a la variable “PAGO DE REMUNERACIONES”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,904	18

En segundo lugar, para esta variable se obtuvo un valor de 0,904 de las 18 preguntas que se plantearon, conforme a lo detallado en el cuadro 1, se afirma que el instrumento posee consistencia interna en cada pregunta examinada, por lo que su aplicabilidad a la muestra de estudio tiene fiabilidad. En seguida, se especifican los resultados acorde a cada pregunta planteada en el cuestionario:

<i>Estadísticas de total de elemento</i>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Considera Ud. que el pago de remuneración a los servidores contratados se efectúa de forma oportuna, según cronograma anual mensualizado emitido por el MEF.	73,37	82,912	0,278	0,905
2. Considera Ud. que existen factores originados de forma directa por la entidad administradora del servicio educativo que afecta el pago de remuneración de los servidores contratados.	74,16	93,140	0,434	0,931
3. Considera Ud. que los integrantes de la entidad administradora del servicio educativo ejecutan una labor oportuna que permite resolver ciertas dificultades provocadas por factores externos, de tal forma que los servidores no se vean afectados por mucho tiempo en referencia al pago de sus remuneraciones.	74,00	77,889	0,493	0,900
4. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa coordinaciones necesarias con la finalidad de ejecutar todos los pagos en el tiempo previsto, y así evitar	73,89	73,877	0,733	0,893

perjudicar a los servidores públicos.				
5. Considera Ud. que los servidores que ingresan por primera vez al sector público reciben un programa de capacitación con el objetivo de que conozcan sus deberes y derechos respecto al pago de remuneración.	73,74	67,316	0,905	0,885
6. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo atiende oportunamente las consultas respecto al pago de remuneraciones de los servidores que por primera vez forman parte del sector público.	73,53	71,596	0,865	0,888
7. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo prioriza el pago de los funcionarios públicos.	74,00	93,889	0,765	0,924
8. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo realiza un correcto manejo de las fuentes del estado al ejecutar el pago remunerativo de los funcionarios públicos.	74,00	69,889	0,832	0,889
9. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo desarrolla una labor eficiente que garantiza los pagos de manera legal de la remuneración de los funcionarios públicos.	73,63	69,690	0,885	0,887
10. Considera Ud. que se cumple de manera equitativa con el pago de remuneraciones, tanto en el caso de funcionarios como servidores públicos.	73,47	74,263	0,812	0,892
11. Considera Ud. que los funcionarios que ingresan por primera vez al sector público reciben un programa de capacitación con el objetivo de que conozcan sus deberes y derechos respecto al pago de remuneración.	73,79	69,064	0,812	0,889
12. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo atiende oportunamente las consultas respecto al pago de remuneraciones de los funcionarios que por primera vez forman parte del sector público.	73,58	79,257	0,559	0,899
13. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo entrega a los servidores públicos la bonificaciones como la escolaridad en los tiempos determinados por ley.	73,32	79,339	0,577	0,899

14. Considera Ud. que la labor que realiza esta en función de la normativa que se establece para el pago de los servicios y las bonificaciones extraordinarias.	73,42	75,591	0,797	0,893
15. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo informa de manera transparente acerca del pago de las bonificaciones con el objetivo de que los servidores públicos cobren en los plazos correspondientes.	73,74	71,760	0,770	0,891
16. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo efectúa el pago de beneficios correspondiente a las asignaciones por cumplimiento del servicio de 25 o 30 años.	73,37	75,135	0,849	0,892
17. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo da cumplimiento al pago de aguinaldos de acorde a lo fijado por ley.	73,37	80,801	0,519	0,901
18. Considera Ud. que la entidad administradora del servicio educativo da cumplimiento oportuno al pago de CTS, sin afectar a los servidores públicos.	73,63	77,801	0,613	0,898

Anexo 6. Interpretación del Rho de Spearman

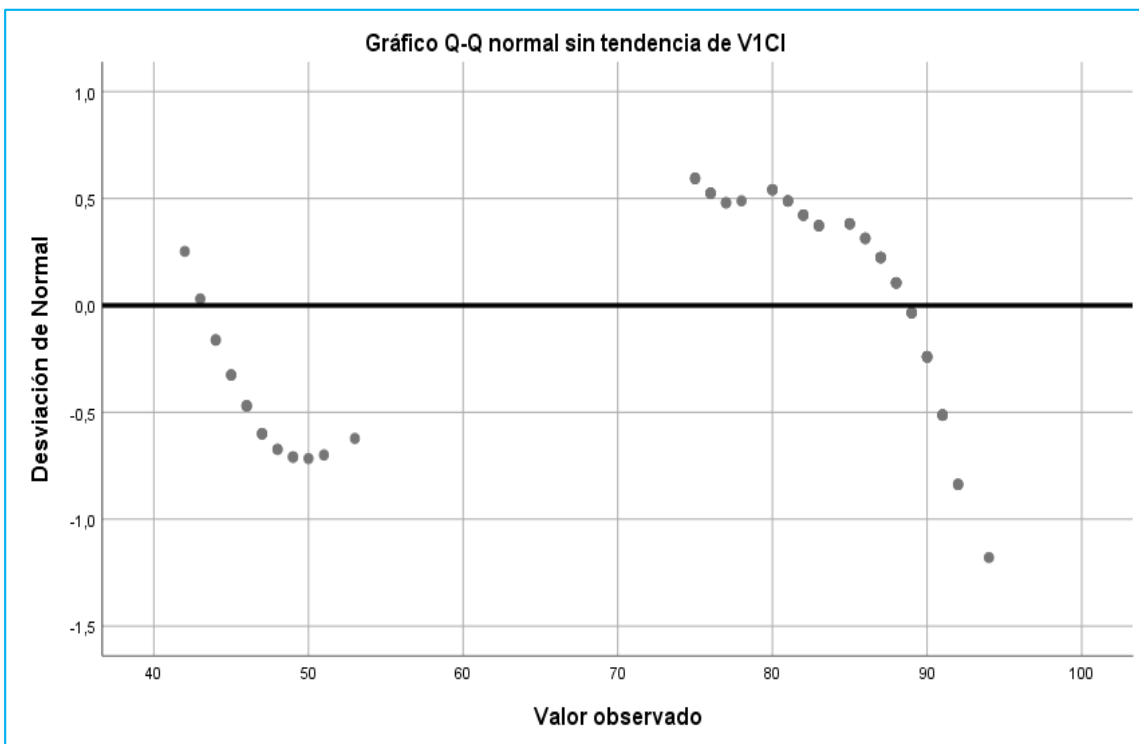
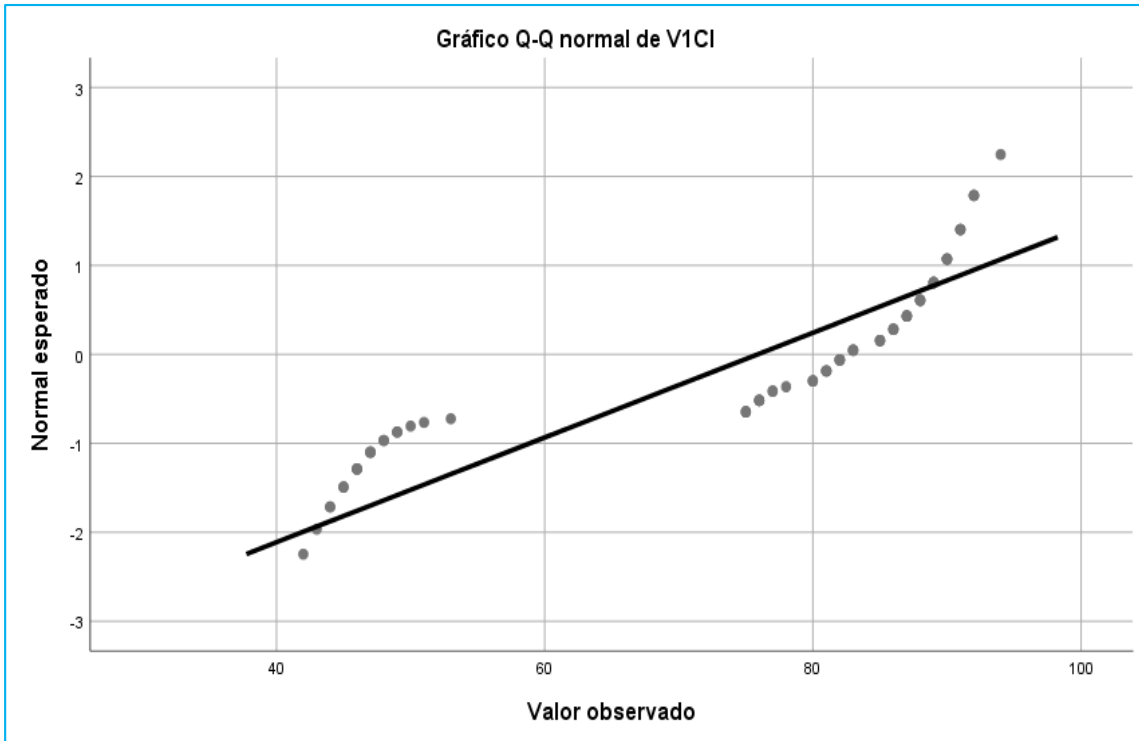
Tabla 2. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

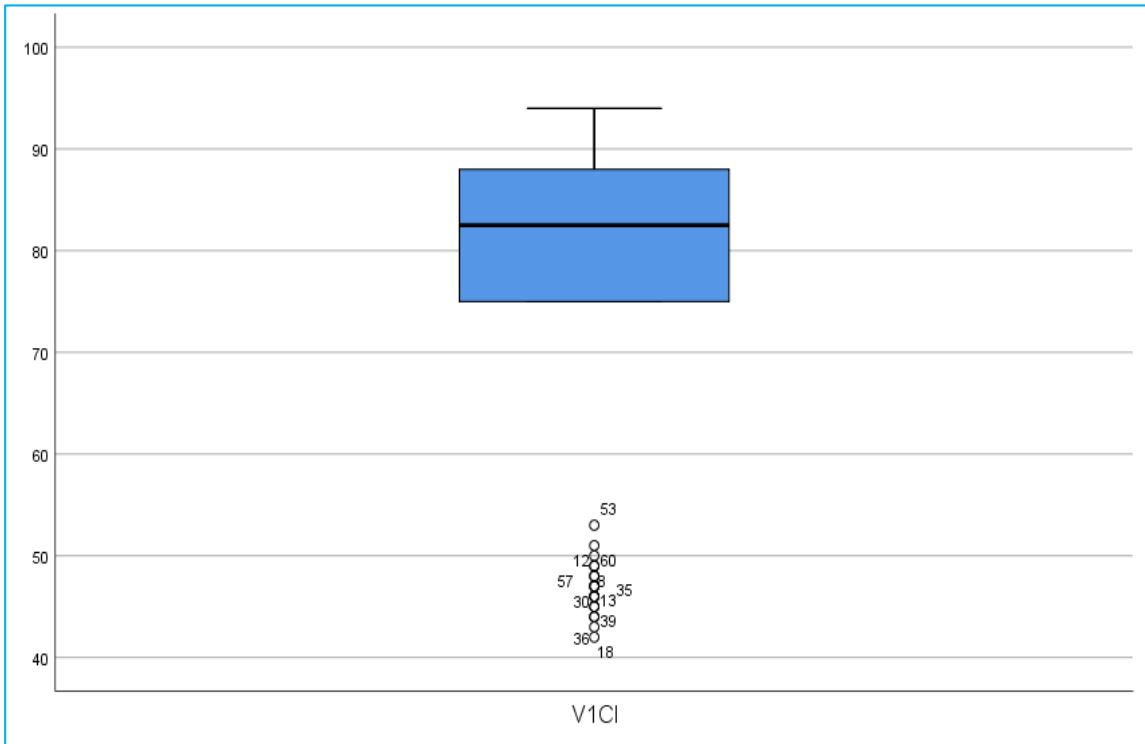
Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015).

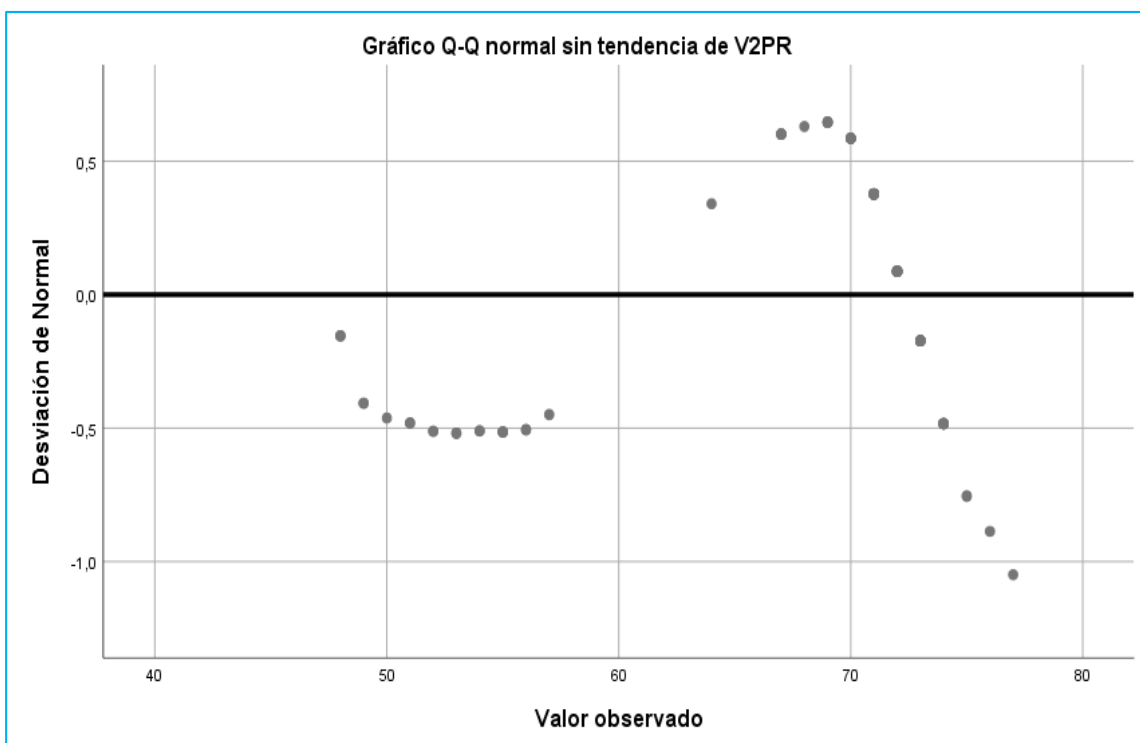
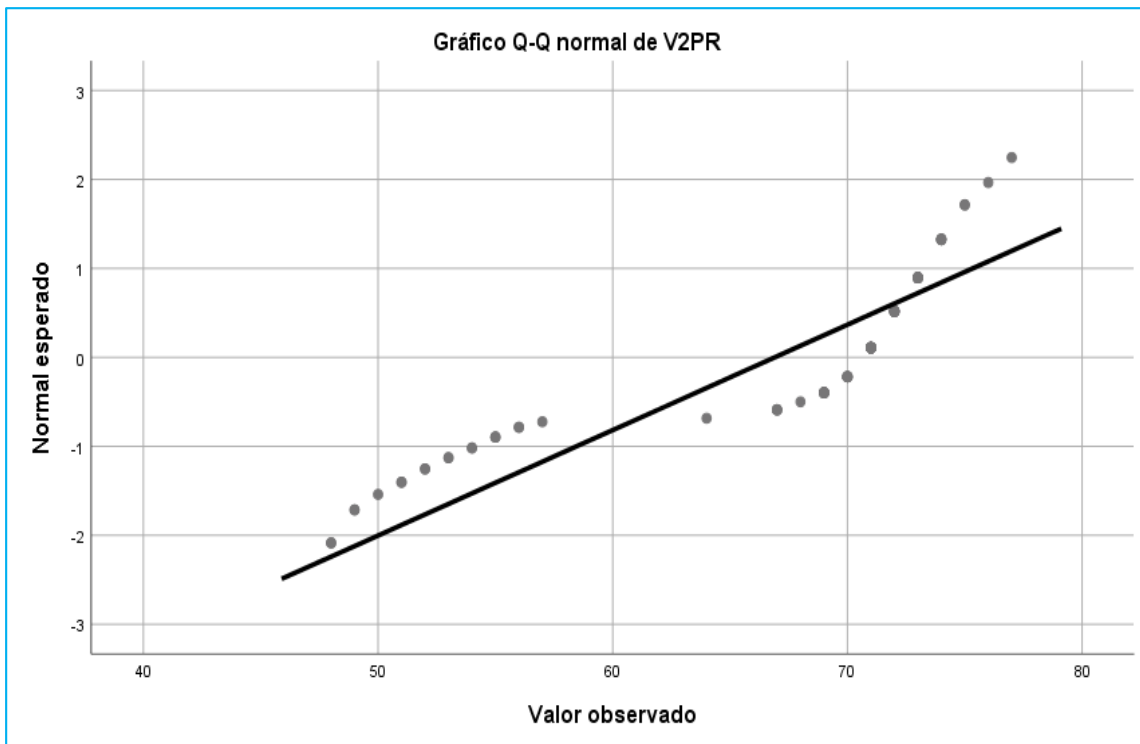
Anexo 9. Pruebas de normalidad

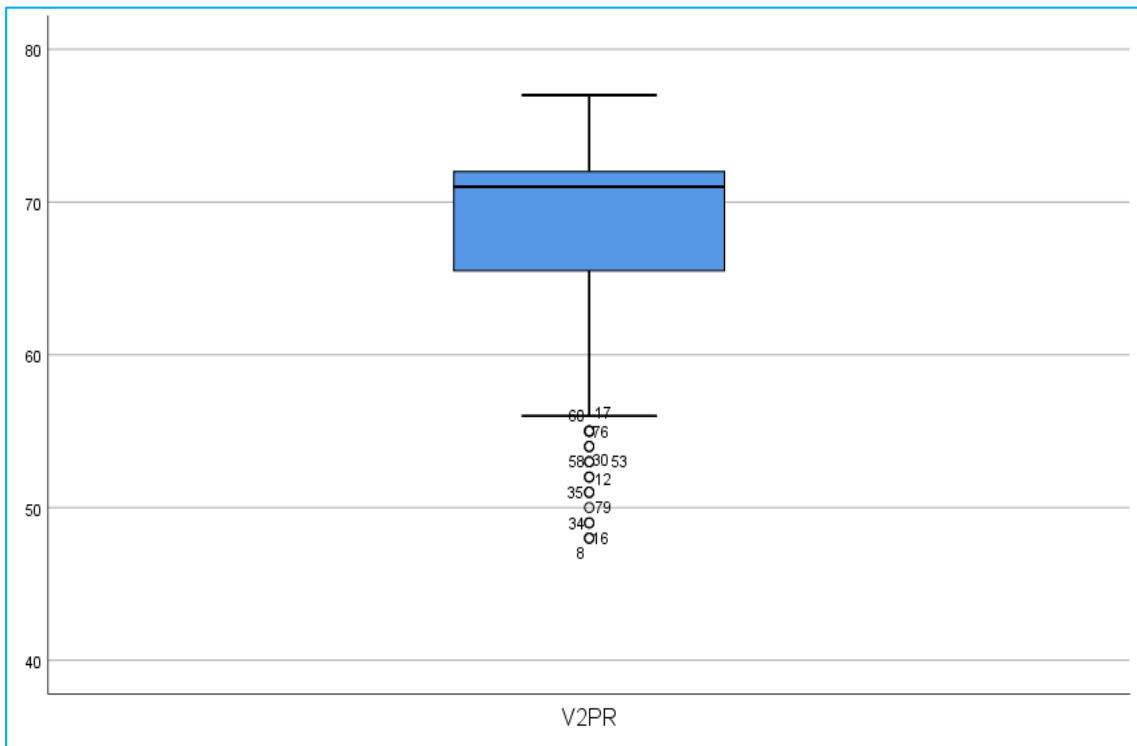
V1CI





V2PR







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALDERON PANIAGUA DENNYS GEOVANNI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Control interno y pago de remuneraciones, en una entidad administradora del servicio educativo en la región Áncash, 2023", cuyo autor es BERMÚDEZ COLONIA KATHERINE ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 25 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALDERON PANIAGUA DENNYS GEOVANNI DNI: 70082745 ORCID: 0000-0002-6569-0634	Firmado electrónicamente por: DCALDERONPA el 25-07-2023 22:47:10

Código documento Trilce: TRI - 0619357