



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Control y comunicación interna en la Dirección Regional de
Educación San Martín, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Vasquez Reategui, Magaly (orcid.org/0009-0004-7667-4578)

ASESORES:

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

Dra. Maldonado Lozano, Amelia Eunice (orcid.org/0000-0001-8137-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN , MALDONADO LOZANO AMELIA EUNICE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Control y comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2024", cuyo autor es VASQUEZ REATEGUI MAGALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 08 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MALDONADO LOZANO AMELIA EUNICE DNI: 40108742 ORCID: 0000-0001-8137-1361	Firmado electrónicamente por: AEMALDONADOM el 02-08-2024 15:10:43
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 02-08-2024 15:10:43

Código documento Trilce: TRI - 0804439



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VASQUEZ REATEGUI MAGALY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Control y comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VASQUEZ REATEGUI MAGALY DNI: 43253935 ORCID: 0009-0004-7667-4578	Firmado electrónicamente por: MVASQUEZR5 el 07- 08-2024 10:36:59

Código documento Trilce: INV - 1774001

Dedicatoria

A mi querida hija Dánika Nayet Ocampo
Vásquez,

Eres mi motivo e inspiración, la luz que
guía cada uno de mis pasos. Cada sonrisa
tuya me da la fuerza para seguir adelante
y lograr mis sueños. Esta tesis es para ti,
con la esperanza de que encuentres en
ella un ejemplo de perseverancia y amor
por el conocimiento.

Con todo mi amor.

Magaly

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo por brindarme las facilidades para desarrollar mi formación académica de la maestría teniendo como pilar siempre por delante los valores y objetivos a lograr.

Al Dr. Renan Saavedra Sandoval, por su apoyo incondicional y por asesorarnos de principio a fin en el desarrollo del informe de tesis ya que, gracias a su experiencia y sabios consejos, realizamos un trabajo de calidad.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	16
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de la variable control.....	20
Tabla 2 Grado de la variable comunicación interna.....	21
Tabla 3 Prueba de normalidad de dimensiones y variables	22
Tabla 4 Relación entre las dimensiones del control y la comunicación interna....	23
Tabla 5 Relación entre el control y la comunicación interna.....	24

Índice de figuras

Figura 1	Dispersión de puntos entre el control y la comunicación interna	25
----------	---	----

Resumen

La investigación consideró el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 (ODS 16), Paz, Justicia e instituciones sólidas y desarrollado bajo la meta 16.6 en la que se busca crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas, para ello se propuso como objetivo general, determinar la relación entre el control y la comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2024. La metodología fue de enfoque cuantitativo, básica, descriptivo correlacional y no experimental. La población fue constituida por 180 trabajadores, la muestra fue 123 trabajadores a través de un muestreo probabilístico. Se emplearon dos cuestionarios. Los resultados demostraron que el nivel de control percibido es regular representado por el 59%, el grado de comunicación interna que prevalece es malo el 52%, la relación de las dimensiones del control con la comunicación interna es significativa con excepción al control previo. Finalmente, la relación entre las variables fue significativa con un valor de significancia menor a 0.05, denotando una relación directa y de grado alto con coeficiente de correlación 0.80. Se concluye que el control y la comunicación poseen relación estadísticamente significativa, directa y de grado alto en la Dirección Regional de Educación San Martín.

Palabras clave: Control, comunicación, cultura organizacional, control interno, control posterior.

Abstract

The research demonstrated Sustainable Development Goal 16 (SDG 16), Peace, Justice and solid institutions and developed under goal 16.6, which seeks to create effective and transparent institutions that are accountable at all levels, for which purpose it was proposed as an objective In general, determine the relationship between control and internal communication in the Regional Directorate of Education San Martín, 2024. The methodology was a quantitative, basic, descriptive, correlational and non-experimental approach. The population was made up of 180 workers, the sample was 123 workers through probabilistic sampling. Two questionnaires were used. The results showed that the level of perceived control is regular, represented by 59%, the degree of internal communication that prevails is bad, 52%, and the relationship between the dimensions of control and internal communication is significant with the exception of prior control. Finally, the relationship between the variables was significant with a significance value of less than 0.05, denoting a direct and high degree relationship with an evaluation coefficient of 0.80. It is concluded that control and communication have a statistically significant, direct and high relationship in the San Martín Regional Directorate of Education.

Keywords: Control, communication, organizational culture, internal control, subsequent control.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el control es un elemento primordial no solo dentro de las empresas privadas sino también en las instituciones del estado, pues ayuda en la realización en la ejecución de las distintas acciones y en el logro de los fines establecidos, además de un buen control, la existencia de una debida comunicación interna entre los colaboradores, será estratégica y vital, para alcanzar los mayores logros institucionales y de desempeño; lo que al mismo tiempo, actuará como un elemento clave en la obtención del objetivo de desarrollo sostenible (ODS 16) paz, justicia e instituciones sólidas la meta 16.6 de dicho objetivo que procura establecer en todos los ámbitos empresariales competentes y con una notable claridad que sean responsables, generando además, el desarrollo económico, empleo y emprendimiento y la relación con las personas y derechos humanos (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2024).

Al respecto, Pérez y Barbarán (2021) destacan que, las instituciones públicas en Colombia enfrentan la necesidad de implementar cambios significativos en su gestión e integración de métodos diversos. Estos cambios son esenciales para optimizar la ejecución de sus funciones y cumplir con las metas institucionales, que deben estar alineadas con las necesidades más urgentes de la comunidad. El progreso en la gestión pública no sólo supone la adopción de nuevas estrategias y tecnologías, sino también una reevaluación de los procesos actuales para garantizar que sean eficientes y efectivos. En última instancia, estos tienen como objetivo fortalecer la capacidad institucional para brindar atención de manera más eficiente y rápida las necesidades sociales y elevar el estándar de bienestar de la población.

En otro aspecto, la importancia del control dentro del gobierno peruano radica también en combatir la corrupción y las conductas inapropiadas de ciertos empleados del estado cautelando los fondos asignados a los diferentes sectores sobre todo de la educación, indiscutiblemente, de primer orden y de una alta complejidad que requiere de un conocimiento especializado, responsabilidad y compromiso con la ciudadanía y con el futuro del país, por tal razón no se debe

dejar pasar de lado los problemas en la parte pública, con la certeza de que la educación constituye un elemento esencial para el avance y desarrollo integral del Perú. Por tal razón, el control gubernamental en los diferentes sectores del país debe supervisar, vigilar y verificar que los recursos asignados a este sector cumplan con el uso y destino para los que fueron asignados. De manera que es clave identificar el objetivo de estos recursos (Suarez, 2022).

Asimismo, la Dirección Regional de Educación (DRE) San Martín, la misma que se encarga de gestionar, supervisar, formular y proponer políticas educativas con el objetivo de mejorar la calidad educativa, lo cual repercute tanto en los docentes como en los propios estudiantes, sin embargo, dentro de la dirección, el control no es el más óptimo desde un punto de vista administrativo ya que no contribuyen en la para alcanzar los objetivos y metas planteadas para un periodo dado, demostrando que la comunicación interna no se presenta muchas veces entre los trabajadores. Ante esto se plantea como problema general ¿Existe una relación significativa entre el control y la comunicación interna percibida en la DRE San Martín?, mientras que los problemas específicos son: ¿Cuál es el nivel de control en la DRE San Martín? ¿Cuál es el grado de comunicación interna en la DRE San Martín? ¿Existe relación significativa entre el control y las dimensiones de la comunicación interna en la DRE San Martín?

Además, la investigación tiene justificación por conveniencia, debido a que permitió a la DRE San Martín, entender mejor la realidad que se desarrolla de acuerdo con el control y la comunicación interna y de esa manera sugerir alternativas de solución que permita un mejor manejo de la entidad y lograr los objetivos trazados. Asimismo, presenta una relevancia social, dado que ha demostrado ser de notable provecho para las entidades privadas, así como las públicas, fundamentándose en los resultados obtenidos, ya que les permitió identificar si ellos presentaban un problema similar ya que es necesario y a la vez importante que se maneje adecuadamente la supervisión y la gestión de la comunicación interna entre los colaboradores. En lo que respecta a la justificación del valor teórico de este estudio se origina a partir de la imperiosa necesidad de comprender las variables de estudio control y comunicación

interna, las mismas que estuvieron bajo el sustento de diferentes autores y con ello conocer las definiciones y otros subtemas relacionados, además de los autores principales que dieron las dimensiones para la medición respectiva de las variables. Además, ofrece una implicancia práctica, debido a que, a partir de los hallazgos derivados del estudio realizado, la entidad podrá aplicar las recomendaciones respectivas tanto en el control como en la comunicación interna entre todos los colaboradores. De igual manera, presento una utilidad metodológica, debido a que los instrumentos que fueron elaborados para la presente investigación podrán ser empleados y tomados en consideración para futuros investigadores que decidas abordar similar problema tanto en el espectro nacional como en el ámbito global.

En dicho contexto y de acuerdo lo expuesto líneas arriba, fue oportuno formular el objetivo general: determinar la relación entre control y comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2024; asimismo, se tuvo como objetivos específicos los siguientes: identificar el nivel de control en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2024; conocer el grado de comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2024; y, por último, analizar la relación entre las dimensiones de control y comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2024.

Por otro lado, se considera los antecedentes como investigaciones pasadas relacionadas a las variables de estudio, en ese sentido, tenemos los estudios de Claro et al. (2022) y Jakubiec (2019), quienes concluyeron que, en Chile, el 67% de las compañías carecen de comunicación interna dentro del departamento de recursos humano en la estructura organizacional, lo que indica que aún no siguen la recomendación académica de integrarlo en el campo de la gestión de recursos humanos. Además, afirman que el trabajo de comunicación interna no se realiza de manera improvisada, ya que el 87 % tiene una planificación anual y el 74 % realiza mediciones. Por lo tanto, las encuestas internas son el método más utilizado con el objetivo de examinar la efectividad de la administración de la comunicación interna, mientras que el focus group es el método menos utilizado. En ese sentido, corresponde realizar investigaciones hacia otras

empresas de modo que se pueda llevar a cabo una evaluación comparativa del estado del flujo de información interno.

Adicionalmente, Castro y Díaz (2020), llegaron a concluir que, la totalidad de los interlocutores de las organizaciones evaluadas concuerdan en que hay una relación entre la administración de la comunicación interna y el grado de felicidad, satisfacción y bienestar experimentado por los colaboradores de una entidad. Además, entre las estrategias de comunicación interna corporativa, la más común es un plan previamente desarrollado y planificado con un 83%, en contraste, la estrategia ante eventos específicos y ocasionales representa un 11%, la combinación de ambas es igual al 3,6% y el 1.2% restante es la espontaneidad en los mensajes. De igual manera concluye que dentro de las organizaciones los eventos internos e intranet son aquellos métodos de comunicación interna que más se emplean y a nivel organizacional, Son numerosas las empresas que establecen una relación entre la gestión de la plenitud, el confort y la alegría de su personal a la responsabilidad del CI.

En tanto, Parrales et al. (2022) y Van der Kolk et al. (2019), llegaron a la determinación de que las Mypes no cumplen con todos los requisitos legales para funcionar correctamente, y muchas de ellas no cumplen con todos estos requisitos, lo que las lleva a actuar de manera informal. Además, desconocen y no valoran las medidas de control interno que pueden proteger las existencias y activos fijos sin ponerlos en peligro. De igual manera, no tienen reglas internas como reglamentos, instrucciones o procedimientos para llevar a cabo sus operaciones, las cuales se llevan a cabo de manera rutinaria y sin ningún tipo de prevención. En ese sentido, la investigación da a entender que las empresas Mypes en Ecuador no cuentan con control interno a fin de que les permita hacer una valoración crítica respecto del estado en el que se hallan y detectar posibles fallos y errores que se estén cometiendo, esto tiene un impacto significativo en la implementación de actividades y en la consecución de los objetivos definidos.

Por otro lado, Toctaquiza y Peñaloza (2021) y Abed et al. (2018), llegaron a concluir que las instituciones estatales, de igual manera que las entidades

privadas encargadas de la gestión de fondos públicos, requieren instaurar un sistema de supervisión interno integral en cada estrato organizativo, que conforma la ejecución de las acciones realizadas por cada servidor, centrándose en la legalidad, autenticidad, conveniencia, relevancia, oportunidad comercial, cumplimiento y, sobre todo, con el objetivo de alcanzar sus objetivos institucionales. Por otro lado, en cualquier tipo de organización que administre recursos públicos, sea pública o privada, la implementación efectiva de un sistema de control interno que integre actividades administrativas, financieras, contables y otras garantiza el éxito de la empresa, cumple los requisitos y ofrece datos que optimizan el proceso de toma de decisiones y disminuye de manera considerable el nivel de incertidumbre. Teniendo esto en cuenta, el interventor estatal supervisa las operaciones tanto de entidades públicas como privadas que gestionan recursos públicos y realiza una evaluación estricta de estas actividades.

Se suma la investigación de Julca (2021) y Quiñonez et al. (2021), donde mencionan que tras el análisis se determinó que, tanto en entidades del ámbito público como en aquellas del privado, incluidas las pequeñas y medianas empresas, se prioriza la comunicación descendente. En su mayoría, la información es transmitida por los niveles superiores de la jerarquía o por la dirección. Así también, con la influencia de la globalización y el desarrollo tecnológico, las organizaciones están compelidas a incorporar nuevas tecnologías digitales, dado que estas facilitan la difusión instantánea y generalizada de información en todos los estratos de la estructura organizacional. En consecuencia, las microempresas y las entidades intermedias se encuentran abandonando los medios tradicionales de transmisión de información y están adoptando nuevas tácticas, como correos electrónicos, intranets y redes sociales.

De igual manera, Chávez y Coronel (2023) y Castillo (2020), concluyeron que una considerable cantidad de entidades no incorporan eficazmente la comunicación interna en su funcionamiento, por lo cual incide en la realización de operaciones por parte de los empleados. Esto conlleva a una notable merma

en la cohesión empresarial y un notable retraso en la estrategia empresarial, dado el desafío para la toma de decisiones y la carencia de indicios acerca de la existencia de la comunicación empresarial interna. Por ende, el flujo de información interna emerge como un instrumento esencial para el progreso de una organización, ya que genera una gran motivación en los empleados, lo que conduce a una alta productividad. Por ende, durante los últimos quinquenios, la comunicación interna ha mantenido una influencia positiva y directa sobre las entidades.

Además, Velazco (2019), llegó a concluir en su investigación debido a que el valor de sig. bilateral fue igual a 0,000, permitió afirmar que la supervisión administrativa y la gestión basada en objetivos se relacionan de manera significativa. Esto sugiere que una adecuada ejecución del sistema de control administrativo es suficiente para lograr la gestión por metas. También, concurrió un vínculo entre las metas estratégicas y la gestión de metas, por lo que concluyó que las metas de corto plazo se logran a tiempo. Además, el autor encontró una correlación entre la gestión de objetivos y los objetivos estratégicos. En resumen, si las metas se logran en términos generales, los resultados resultarán ventajosos para la entidad. Asimismo, halló una correlación entre las metas tácticas y la administración de propósitos, y determinó que contar con metas claras para cada departamento beneficiaría a la empresa.

Asimismo, Roncal (2018) y Schmidt et al. (2018), en sus resultados desarrollan un sistema de gestión que describe sus actividades y objetivos, acciones a realizar, medios de verificación, métodos y acciones, así como recomienda métodos y acciones para una atención al cliente interno de calidad y contiene instrucciones sobre cómo aplicar correctamente los procesos de gestión de la empresa. Por otra parte, el nivel bajo de la variable control se debe a que el 23,3% de los encuestados están de acuerdo en que la supervisión de las actividades diarias facilita la consecución de los fines corporativos. Al mismo tiempo, el 53,3% de los encuestados dice que no le importa si la empresa tiene un organigrama que explica las funciones de los empleados. Finalmente, el 36,7% de los encuestados no están de acuerdo con que la empresa tenga

políticas de contratación y selección que garanticen que las personas sean integrales y adecuadas.

Luego de presentar los antecedentes, se procede a hacer referencia a las teorías pertinentes en relación con las variables bajo análisis, control y comunicación interna, donde también se procede a exponer las dimensiones e indicadores que permitirán realizar la medición de estos. Partiremos por las teorías relacionadas a la variable control, la misma que se fundamenta en la teoría del orden social. El papel del orden social radica en salvaguardar las configuraciones sociales y las jerarquías derivadas de las funciones individuales en un contexto de desigualdad social, así como en preservar normas e instituciones consolidadas mediante acuerdos colectivos y la cohesión social (Ruiz, 2020). Asimismo, según la teoría de la persona jurídica, la existencia de una entidad jurídica depende del reconocimiento de instituciones jurídicas que son distintas de las personas que la constituyen. Sin este reconocimiento, la entidad jurídica no puede existir (Ruiz, 2020). Esta teoría subraya la importancia de que las instituciones y los marcos legales identifiquen y validen a las entidades jurídicas como sujetos independientes de derechos y obligaciones, lo que les permite operar y cumplir sus funciones de manera efectiva.

De igual manera, la teoría del control societario se enfoca en el dominio y el poder que algunas sociedades ejercen sobre otras a través de la dimensión de la propiedad, lo cual da lugar a la creación de normas específicas para grupos o conglomerados empresariales. Este control no solo se manifiesta a través de la propiedad accionaria, sino que también puede ejercerse sobre las decisiones administrativas mediante contratos de administración o fiducias que establecen dicho dominio (Ruiz, 2020). Estas herramientas permiten que una entidad controle las políticas y decisiones estratégicas de otra, asegurando así la alineación de objetivos y la cohesión dentro del grupo corporativo. La teoría del control societario, por lo tanto, es esencial para entender las dinámicas de poder y la estructura organizativa en los conglomerados empresariales.

Por otra parte, tenemos algunas definiciones de la variable control, la misma que está dada por Mendoza et al. (2018), define que la auditoría se posiciona como un pilar fundamental tanto en las organizaciones empresariales como en las instituciones gubernamentales. Su importancia radica en su capacidad para examinar de manera exhaustiva la productividad y el rendimiento de las operaciones empresariales en curso, así con el fin de salvaguardar la veracidad de los archivos y asegurar el cumplimiento estricto de la normativa legal y regulaciones pertinentes en los procesos productivos. En consecuencia, la auditoría se consolida como un elemento crucial para promover la transparencia, la integridad y el adecuado funcionamiento tanto en el ámbito de la empresa privada como en el sector público. De otra manera, Pacheco (2023), señala que el control se describe como un procedimiento implementado por el consejo directivo y otros integrantes relevantes de una institución, con el fin de asegurar un nivel adecuado de seguridad y respaldo.

Asimismo, la Contraloría General de la República (2021), indica que, desde la perspectiva del Estado o gobierno, el control conlleva la vigilancia, la inspección y el monitoreo de las actividades y resultados de la administración estatal. Este proceso se realiza el uso y la asignación óptimos de los recursos y activos públicos, asegurando la efectividad, productividad, claridad y frugalidad en su aplicación. Se tienen en cuenta las normatividad jurídica, lineamientos políticos y planes de acción con el objetivo de garantizar la correcta ejecución de las obligaciones y la consecución de las metas fijadas por las autoridades gubernamentales. Por otro lado, el control gubernamental se enfoca en asegurar la gestión adecuada del correcto manejo de los recursos gubernamentales y el alcance de las metas establecidas y políticas establecidas para el beneficio de la sociedad.

Asimismo, según Peña (2022), las instituciones del estado para que logren los resultados esperados y sea consideradas como parte de un buen gobierno, es necesario que apliquen algunas normativas que resulten efectivas con el propósito de prevenir riesgos futuros y un bajo rendimiento; como una política de control interno donde se analice también la gestión financiera y que vaya de la

mano con los avances tecnológicos. Ello permitirá que los controles sean más eficaces y transparentes con resultados e informes que permitirán facilitar y mejorar las tareas dentro de las áreas de una entidad pública. En tanto, la Contraloría General de la República (2018), indica que desempeña un rol crucial en la fiscalización y vigilancia de los recursos públicos a nivel nacional. Su tarea primordial radica en garantizar la claridad y la efectividad en la administración gubernamental, vigilando que los fondos del Estado sean utilizados de manera adecuada y conforme a las leyes y regulaciones establecidas. De esta manera, colabora en el perfeccionamiento constante de la gestión gubernamental, fomentando la transparencia y credibilidad.

Respecto al control interno, posee metas en el ámbito estatal para la administración gubernamental, la eliminación de la corrupción, el fortalecimiento del Estado de derecho y la promoción de la transparencia, así como la divulgación de información de dominio público. (Contraloría General de la República, 2018). Como parte de la gestión pública se pretende que a través del control interno las operaciones y servicios sean de calidad, con efectividad, eficiencia y economía. Por otro lado, en la lucha anticorrupción se busca que los recursos del estado sean protegidos y conservados a fin de evitar su uso indebido, alguna irregularidad, pérdida, entre otros. Asimismo, sobre la legalidad mediante el control interno que tiene como propósito es garantizar la conformidad de las disposiciones legales, políticas y procedimentales por parte de las entidades gubernamentales. Por otra parte, en relación hacia la transparencia en la gestión y la facilitación del acceso a datos de carácter público, se busca que las entidades del estado realicen una información verídica, con sustento y que sea presentada en el plazo establecido por ellos mismos.

En cuanto a los tipos de control que se manejan en una entidad pública, la Contraloría General de la República (2018), señala que se dividen en dos modalidades fundamentales: el control interno y el control externo. El control interno se trata de una actividad realizada por algunos funcionarios y/o encargados previamente seleccionados para realizar esta labor con el propósito de evaluar las actividades que se realizan dentro de una entidad y verificar si

existen riesgos que podrías ocasionar retrasos en la consecución de objetivos. Por otro lado, el control externo según, Contraloría General de la República (2018), se refiere a un conjunto de reglas, estrategias, directrices y procesos técnicos que son ejecutados por un organismo que integra el Sistema Nacional del Control.

Por otro lado, para efectos de proceder con la evaluación de la variable control se tendrá en cuenta lo dispuesto por la Contraloría General de la República (2021), a través de los preceptos generales de control, podemos dimensionarlo en control previo, control simultaneo y control posterior. Dimensión control previo. son acciones ejecutadas por el estado a través de una institución pública llamada controlaría previo a la realización de tareas o actividades que puedan ejecutarse en una organización. Sus indicadores son: Autorización: Es necesario conceder aprobación anticipada para la implementación, la liquidación de presupuestos adicionales y la supervisión de prestaciones incrementales, Información previa: proporcionar información anticipada sobre las operaciones, garantías financieras, avales y demás tipos de fianzas emitidas por el Estado, así como sobre los proyectos de contratos. Emisión de opinión: emitir un dictamen previo y vinculante respecto a la contratación de bienes, servicios u obras que, de acuerdo con la normativa vigente, posean el carácter de secreto militar o de interés interno, y que estén exentas de los procedimientos de licitación, concurso o adjudicación directa (Contraloría General de la República, 2021).

Dimensión control simultaneo. Implica una valoración imparcial y metódica de los puntos de control o actividades en curso dentro de un procedimiento. Su objetivo es identificar y comunicar de manera oportuna la presencia de situaciones adversas. Sus indicadores clave son: Verificación: A través del control concurrente, se examina o confirma la presencia de circunstancias que inciden o podrían incidir en la continuidad. Injerencia: Que asegura la conformidad con los estándares establecidos. (Contraloría General de la República, 2021) Dimensión control posterior. Tiene como objetivo ofrecer un examen objetivo y puntual de las acciones ejecutadas y los resultados logrados en relación con la

utilización y administración de los recursos y activos, tanto como el desempeño de las entidades. Sus indicadores principales incluyen: Planificación, que implica la preparación cuidadosa de las actividades de revisión; Ejecución, que se refiere a la realización efectiva de la revisión; y elaboración de informes, que consiste en la presentación clara y completa de los hallazgos y recomendaciones derivadas del proceso de revisión (Contraloría General de la República, 2021).

De igual forma, en cuanto a la variable comunicación interna, se sustenta en algunas teorías como la teoría de la comunicación corporativa, la teoría de la comunicación corporativa sostiene que esta es un instrumento de gestión mediante el cual se armoniza de manera eficaz y eficiente, cualquier tipo de intercambio de información, tanto dentro como fuera de la organización con el objetivo de cimentar una plataforma propicia para las relaciones con los actores clave en los que la empresa deposita su confianza. Esta definición destaca la importancia de una comunicación coherente y estratégica para construir y mantener relaciones sólidas con las organizaciones (Díaz, 2021). Del mismo modo, la teoría clásica de la comunicación considera que en el rol del comunicador organizacional radica la responsabilidad de reconocer las estructuras y procesos organizativos, con el fin de desarrollar estrategias comunicativas que se ajusten a las necesidades y dinámicas específicas de las empresas (Ladino, 2017). Esta teoría resalta la importancia de comprender profundamente la naturaleza y el funcionamiento interno de la organización para diseñar e implementar acciones de comunicación efectivas y pertinentes.

En tanto, se define a la variable según Aguilar y Baraun (2018) señala que la comunicación interna se trata de un esquema de comunicación compartido por los integrantes de una entidad; es decir, son las interacciones interpersonales que ocurren dentro de la empresa entre los colaboradores. Por lo que, en resumen, los autores señalan que se trata de un conjunto de información que es intercambiada por todos los empleados independientemente del área o cargo que se encuentren. Por otro lado, Arguello (2022), la comunicación interna se conceptualiza como el vehículo por el cual se difunde la información entre los miembros de una empresa o entidad manteniendo una comunicación sana y un

ambiente laboral excelente, además se logra que el personal mantenga un alto rendimiento en sus labores y contribuya al cumplimiento de las metas organizacionales.

Asimismo, el manejo de la comunicación interna requiere ser llevada a cabo de manera deliberada, es decir, mediante una planificación previa. Es fundamental que esta planificación defina metas y logros concretos y definidos. La comunicación interna, entendida como un instrumento integrado dentro de la organización, posee la capacidad de mejorar la efectividad y el rendimiento de las operaciones (Charry, 2018). Este enfoque subraya la relevancia de tratar la comunicación interna de manera oportuna y sistemática para lograr impactos positivos en el funcionamiento general de la empresa. También se requiere de un moderador encargado de analizar las deficiencias de la comunicación en sus diferentes contextos y los elementos que lo conforman para poder aplicar las mejoras competitivas, por lo que las organizaciones deben estar a La Vanguardia de los nuevos avances y los problemas internos para garantizar la solución en tiempo real y no generar discrepancias internas (Griffin et al., 2017).

De igual manera, por medio de la comunicación los directivos pueden utilizar los canales pertinentes para orientar a los colaboradores en la realización de sus responsabilidades para poder cumplir con los objetivos de crecimiento, sobre todo cuando se trata de las entidades donde la comunicación es más compleja y se requiere de la optimización (Fernández, 2009). Es necesario la articulación de estrategias para facilitar que todas las áreas organizacionales estén plenamente conscientes de la relevancia de la comunicación y la realización adecuada por medio de la emisión de un mensaje claro y preciso fácil de entender de acuerdo con la preparación de los receptores (Favaro, 2021).

Por otro parte, referente al objetivo estratégico de la comunicación consiste en promover la comunicación requerida dentro de la estructura organizativa con el fin de la realización de las actividades y la integración de los procedimientos adecuados que deben ser desarrollados por los colaboradores en el marco de sus responsabilidades, las cuales a su vez están sujetas a procedimiento de medición para garantizar que el mensaje haya sido recepcionada de forma adecuada y transparente por parte del receptor, lo cual garantizará una ejecución

competitiva de las órdenes dispuestas para alcanzar los resultados que se requieren dentro del área, es decir, hoy esta herramienta busca unificar la organización bajo un mismo mensaje y orientación precisa para que todo se desempeñe unidireccionalmente para lograr el objetivo general planeado juntamente con la visión estipulada a través de una planificación contundente que involucra la utilización de este elemento como el factor preponderante para garantizar la coordinación (Berceruelo, 2011).

Es necesario que las organizaciones aborden procedimientos competitivos para analizar la eficiencia de la comunicación interna, la cual permitirá obtener datos precisos que conllevarán hacia el mejoramiento adecuado por medio de la incorporación de nuevas plataformas que puedan ser manejadas por los participantes sin complicaciones (Robbins & Judge, 2013). Asimismo, en lo que concierne a la significancia de la comunicación interna dentro de una organización. Valenzuela et al. (2019), expone que dentro de las empresas la comunicación pasa a ser una obligación antes que una opción, pues resulta de mucha importancia para proyectar su presencia ante la sociedad en lo que respecta a los bienes y/o servicios ofrecidos, además de la atención al cliente que pueden brindar. En ese sentido se puede indicar que cuando exista la presencia del compromiso, de identidad y otros factores de mayor relevancia, se notará visiblemente una buena comunicación interna entre los colaboradores de una empresa, ya que esto garantizará cambios positivos a lo largo del procedimiento de implementación de las actividades y la responsabilidad de todo el (Saldaña et al., 2023).

Por otro lado, los obstáculos personales son los principales dentro del desarrollo de la comunicación debido a que genera interrupciones cuando el mensaje no es comprendido con la intención que fue emitido, también está influenciado por los valores de las personas cuando éstas no son congruentes con las intenciones (Chiavenato, 2011). Una parte significativa de la efectividad organizacional está vinculada a la maximización de la optimización competitiva de la comunicación para que se desarrolle de manera óptima, tanto en términos verticales como horizontales, de manera que facilitar que el mensaje sea transmitido de acuerdo a las necesidades y al mismo tiempo sea entendido eficientemente por los

receptores para efectuar las actividades o responsabilidades que sean necesarias para lograr los objetivos requeridos para el desarrollo (Griffin et al., 2017).

De igual manera, para la medición de la variable comunicación interna se tendrá en cuenta al autor Orbegoso (2018), quien da a conocer las siguientes dimensiones; cultura de organización, direccionalidad y canales de comunicación. Dimensión cultura de organización, se refiere a la cultura de una empresa o entidad estatal regida por un conjunto compartido y no escrito de reglas, valores y prácticas de conducta, los principios que orientan y se reflejan en las conductas y prácticas de los miembros de la organización, considera como indicadores, la misión, que se refiere cada empresa, entidad u organización presenta un conjunto de componentes esenciales que son fundamentales para delinear su filosofía institucional, es decir, para establecer los factores que caracterizan sus atributos distintivos. La visión de una organización representa la proyección que la entidad mantiene hacia el futuro; constituye la meta última que la compañía busca alcanzar, delineando claramente el destino al que aspira llegar. Los valores, constituyen los fundamentos normativos que rigen en la entidad al momento de desarrollar los productos o servicios que serán suministrados.

Por su parte, la dimensión direccionalidad, se relaciona con los canales de comunicación que en última instancia encaminan el proceso mediante un conjunto de comunicaciones compuestas por signos tanto verbales como no verbales, los cuales son transmitidos de manera bidireccional y progresiva dentro de la organización, considera como sus indicadores. La comunicación ascendente, se refiere al flujo de información que transita desde los empleados hacia el liderazgo, facilitando que los miembros del equipo sean escuchados y que sus sugerencias y opiniones sean consideradas. Comunicación descendente, se refiere a un flujo de comunicación que emana de los niveles superiores de la jerarquía organizacional y se dirige hacia los niveles subordinados. Comunicación transversal, es un tipo de comunicación que abarca todos los aspectos y se extiende a todos los integrantes de la organización.

Por último, la dimensión canales de comunicación, actúan como una red de caminos que atraviesan espacios de diferentes tamaños. Por lo tanto, cuanto más grandes sean las organizaciones, más difícil será diseñarlos, por lo que se recomiendan actualizaciones continuas, considera como indicadores. Canales tradicionales, son aquellos que se llevan a cabo mediante medios impresos (como gráficos) o comunicación oral. Canales tecnológicos, representan una ventaja significativa, ya que cada organización dispone de diversas alternativas para establecer canales de comunicación interna dentro de la entidad.

Finalmente, teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente y considerando la finalidad de la investigación, se planteó la hipótesis general de la siguiente manera: H_i : Existe relación significativa entre el control y la comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín 2024. Mientras que las hipótesis específicas son: H_1 : El nivel de control en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2024; es alto. H_2 : El grado de comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2024; es bueno. H_3 : Existe relación significativa entre el control y las dimensiones de la comunicación interna en el Dirección Regional de Educación San Martín, 2024.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación considerado fue básico, la misma que se define como la actividad creativa y sistemática dirigida hacia la generación de conocimiento con el objetivo de aplicarlo para encontrar soluciones a problemas concretos. En esta definición, se destaca la naturaleza práctica de la investigación aplicada, que busca directamente abordar desafíos específicos a través del conocimiento generado (Concytec, 2018). En lo que respecta al enfoque fue cuantitativo, ya que fue aplicado debido a que se midieron las variables aplicando técnicas estadísticas que se basan en determinadas premisas y a partir del mismo aceptar o rechazar una hipótesis previamente planteada (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño fue no experimental y transversal, dado que no se realiza una manipulación intencional de las variables independientes, sino que se examina el problema dentro de su entorno cotidiano (desde una perspectiva temporal y espacial) (Aucancela y Velasco, 2021), mientras que las investigaciones transversales son aquellas en las cuales se recopilan datos e información en un único momento del tiempo (Cvetkovic et al., 2021). El alcance fue descriptivo correlacional, puesto que, de acuerdo con sus objetivos e hipótesis planteadas, se pretende determinar la relación de las dos variables consideradas, así como las dimensiones de estas (Ñaupas et al., 2018).

En cuanto al sistematización de las variables (ver anexo 1), se consideró los siguiente:

Variable 1: Control.

Variable 2: Comunicación interna.

Con respecto a la población y muestra, se afirma que la población consiste en el conjunto de individuos o elementos que cumplen con determinados criterios y tienen la posibilidad de formar parte de la investigación, de acuerdo con lo planteado en sus objetivos y el fenómeno que se desea estudiar en la investigación (García, 2018). En el contexto del presente análisis, la población estuvo compuesta por los 180 trabajadores activos de la Dirección Regional de Educación San Martín la cual se conoció tomando como fuente de información

el Censo DRE/UGEL 2023. Se consideraron criterios de selección, básica trabajadores que laboran actualmente dentro de la organización que han manifestado su disposición a participar en la investigación, mientras que como criterio de exclusión se incluyó a los empleados que no disponen de tiempo para resolver los cuestionarios y aquellos trabajadores que no dieron su consentimiento antes de aplicar los instrumentos u trabajadores que se encuentren en periodo de vacaciones.

Por lo tanto, la muestra se define como una fracción de la población, la cual se caracteriza por su tamaño y selección de los elementos que lo conforman (Molina, 2019). Para el presente estudio se empleó la metodología de muestreo aleatorio simple, para lo cual se estableció la dimensión de la muestra utilizando la ecuación correspondiente cuando se conoce el tamaño poblacional, para luego proceder a seleccionar los elementos de muestra completamente al azar, con lo cual se obtuvo como muestra a 123 trabajadores de la entidad (Ver anexo 13). Se realizó un muestreo probabilístico para obtener una muestra que refleje de manera más precisa y confiable para el estudio porque la población de estudio es grande (Bernal, 2016). Como unidad de análisis, se consideró a un trabajador de la Dirección Regional de Educación San Martín.

Asimismo, para obtener la información de interés para el estudio, se consideró como técnica a la encuesta, la misma que según Carrasco (2018), se trata de una forma de obtener información a través de preguntas cerradas con opciones de respuesta en la cual el participante expondrá su perspectiva respecto a un tema particular. Además, para el presente trabajo de investigación se construyeron dos cuestionarios, uno para cada variable. En el caso de la variable control, el cuestionario se elaborará en base a 16 ítems distribuidas en cierta cantidad para las dimensiones seleccionadas; control previo (6 ítems), control simultáneo (6 ítems) y control posterior (4 ítems); de igual manera, se elaboró un cuestionario para la variable comunicación interna con un total de 16 ítems, ubicados por cada dimensión: cultura organizacional (6 ítems), direccionalidad (4 ítems) y canales de comunicación (6 ítems), donde la escala de respuesta va desde muy malo hasta muy bueno y con una valoración de 1 a 5, donde 1

significa muy malo, 2 malo, 3 regular, 4 bueno y 5 muy bueno. Es importante aclarar que ambos instrumentos fueron elaborados por la investigadora.

Para realizar la validación, se consideró también el cálculo de la V de Aiken donde se obtuvo los siguientes resultados: para la variable control fue igual a 0.98 y para la variable comunicación interna fue igual a 0.98 (Ver anexo 5). Con respecto a la fiabilidad, se procederá a realizar el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach la mismo que analiza la fiabilidad de cada uno de los instrumentos. En relación a la variable control, el resultado de la confiabilidad es 0,844 y la variable comunicación interna, tiene un valor alfa de 0,882, respectivamente (Ver anexo 6). Para Villasis et al., (2018), los resultados se consideran confiables si tienen un alto grado de confianza y un límite de aceptación de 0,750 o superior. Respecto al procedimiento para la realización de este estudio, primero se realizó la indagación y recopilación de fuentes bibliográficas relacionado a las variables de estudio, posteriormente se procedió a elaborar los instrumentos, luego se aplicaron las herramientas personalmente a la muestra seleccionada de la misma entidad con una duración de 5 minutos por persona que respondió el cuestionario, culminando con las conclusiones y recomendaciones.

Para realizar la medición de las variables se han elaboradora baremos en función a la cantidad de ítems de los cuestionarios, para el caso de los niveles de control, se consideraron tres niveles, alto (de 59 a 80 puntos), medio (de 37 a 58 puntos) y bajo (de 16 a 36 puntos), mientras que para medir la comunicación interna de han tomado en cuenta los baremos formados por tres grados, bueno (de 37 a 58 puntos), regular (de 37 a 58 puntos) y malo (de 16 a 36 puntos). De igual forma, se consideró el método descriptivo, el cual se fundamentó en la información recopilada a partir de los instrumentos empleados y organizada en tablas de frecuencias elaboradas en el programa Microsoft Excel, para mostrar los resultados y que estos sean comprensibles al lector. Además, se aplicó el método inferencial, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para verificar la normalidad de los datos, y dado el tamaño de muestra superior a 50, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, empleando para ello el software estadístico SPSS v.27.

Para la ejecución del presente estudio investigativo, se tomaron en cuenta los principios éticos fundamentales de veracidad, objetividad y honestidad. Verdad, este valor ético tiene por finalidad que la obtención del conocimiento sea a través de la búsqueda y exploración, pero en base a una verdad absoluta y con fundamento (Medina, 2019). Objetividad. Este valor ético se refiere al logro de las metas previamente propuestas en una investigación sin alterar ni modificar nada y siempre buscando por delante la objetividad del estudio ya que despertara el interés de los lectores (Hirsch, 2019). Honestidad. Este principio ético se refiere a a la necesidad de seguir buenas prácticas a la hora de realizar investigaciones (Flores, 2018). De igual manera, se consideró algunos principios éticos como el de beneficencia, no maleficencia, justicia, autonomía y consentimiento informado. Beneficencia, debido a que la investigación resulto de gran beneficio no solo para la Dirección Regional de Educación, sino también para otras entidades públicas, dado que, con base en los resultados obtenidos, será posible discernir la situación actual sobre el control y la comunicación interna.

No maleficencia, debido a que no afecto a los participantes de este estudio que en este caso serán los colaboradores de la DRE San Martín. Justicia, debido a que los participantes seleccionados para la investigación son los necesarios que nos dieron su opinión a través de los cuestionarios. Seguidamente, autonomía, debido a que se mantendrá en reserva los datos que se obtuvieron en los mismos que serán utilizados exclusivamente con propósitos de investigación. Consentimiento informado, debido a que antes de realizar la aplicación de los instrumentos a los participantes se les dio a conocer los detalles de la investigación realizada y a partir de ello conocer si desean ser partícipes libre y voluntariamente (Álvarez, 2018). En general, se consideró el consentimiento informado de quienes participaron y proporcionaron información en el estudio. Es preciso recalcar que también se tomó en consideración las normas APA 7ma edición y el RVI-081-2024 de la Universidad Cesar Vallejo.

III. RESULTADOS

3.1. Identificar el nivel de control en la Dirección Regional de Educación San Martín.

Tabla 1

Niveles de control en la Dirección Regional de Educación San Martín

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16 – 36	47	38%
Medio	37 – 58	72	59%
Alto	59 – 80	4	3%
Total		123	100%

Nota. Cuestionario aplicado a colaboradores

Interpretación

De forma general, el nivel de control que prevalece en la Dirección Regional de Educación San Martín basado en la percepción de los empleados de la entidad es el nivel regular, representando por el 59% de los trabajadores, mientras que un 38% considera que el control en la institución es bajo y únicamente el 3% de los empleados advierten un nivel de control alto. Estos resultados se dieron debido a que dentro de la entidad casi nunca se informa sobre las operaciones, finanzas que otorga el estado destinado a las actividades de la institución. Además, casi nunca la planificación de control posterior cubre todos los aspectos críticos de las adquisiciones y actividades ejecutadas.

3.2. Identificar el grado de comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín.

Tabla 2

Grado de comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín

Grado	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16 – 36	63	52%
Regular	37 – 58	41	33%
Bueno	59 – 80	19	15%
Total		123	100%

Nota. Cuestionario aplicado a colaboradores

Interpretación

Con respecto a la comunicación interna que se percibe en la institución, se puede observar que el grado que predomina es el malo, representando por el 52% de los trabajadores, siendo un resultado desfavorable de la institución y en el cual deben tomar las medidas para revertir dicha situación, por su parte, el 33% de los trabajadores perciben que existe una comunicación interna regular y el 15% perciben que existe un grado bueno de comunicación al interior de la institución.

3.3. Definir la relación entre las dimensiones de control y la comunicación interna en el Dirección Regional de Educación San Martín, 2024.

Tabla 3

Prueba de normalidad de dimensiones y variables

Variables / dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Control	,159	123	,000
Control previo	,165	123	,000
Control simultáneo	,221	123	,000
Control posterior	,233	123	,000
Comunicación interna	,205	123	,000
Cultura organizacional	,169	123	,000
Direccionalidad	,277	123	,000
Canales de comunicación	,253	123	,000

Nota. SPSS V. 27

Interpretación

Al ser una muestra mayor a 50 trabajadores, se utilizó la prueba de Kolmogórov para verificar la normalidad de los datos, donde se observa que, en todos los casos, el valor de significancia de la prueba resultan ser valores inferiores a 0.05, por lo tanto, ni las variables ni las dimensiones del control, cumplen la normalidad, en consecuencia, para establecer la correlación de las variables y dimensiones, se utilizó el coeficiente de correlación para evaluar la relación no paramétrico de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis específica

H₃: Existe relación entre el control y las dimensiones de la comunicación interna en el Dirección Regional de Educación San Martín 2024.

H₀: No existe relación entre el control y las dimensiones de la comunicación interna en el Dirección Regional de Educación San Martín 2024.

Tabla 4*Relación entre las dimensiones del control y la comunicación interna*

Dimensiones / Variable		Comunicación interna	
		Coefficiente de correlación	0,034
	Control previo	Sig. (bilateral)	0,709
		N	123
Rho de Spearman	Control simultaneo	Coefficiente de correlación	0,930**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	123
	Control posterior	Coefficiente de correlación	0,656**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	123

*Nota. SPSS V. 27***Interpretación**

Evaluando las correlaciones entre las dimensiones de la variable control con la comunicación interna en la institución pública, podemos observar que el control previo no está vinculado con la comunicación, puesto que el valor del coeficiente resultó un valor muy cercano al cero (0.034), y como es de esperar el valor de la significancia es superior a 0.05, mientras que para el caso del control simultaneo ocurre todo lo contrario, el valor del coeficiente es un valor muy cercano al cero (0.93), con un nivel de significancia inferior a 0.05, por lo tanto, existe una relación significativa que se da de forma directa y alcanza un nivel muy alto. Finalmente, el control posterior también se encuentra significativamente relacionado con la comunicación interna, siendo una relación directa que alcanza un grado moderado, con un valor del coeficiente de 0.66.

3.4. Determinar la relación entre el control y la comunicación interna en el Dirección Regional de Educación San Martín, 2024.

H₀: No existe relación entre el control y la comunicación interna en el Dirección Regional de Educación San Martín 2024.

H₁: Existe relación entre el control y la comunicación interna en el Dirección Regional de Educación San Martín 2024.

Tabla 5

Relación entre el control y la comunicación interna

Variables		Comunicación interna	
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	0,804**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	123

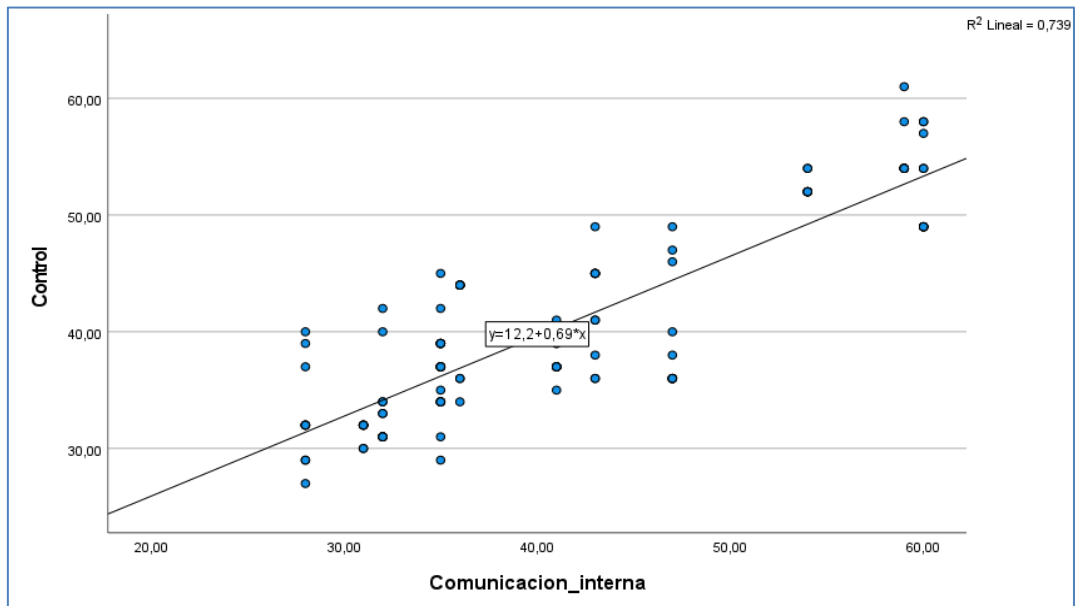
Nota. SPSS V. 27

Interpretación

Según la tabla 5, se logra evidenciar los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman que permitió analizar la relación entre las variables de estudio, donde el valor de significancia bilateral fue igual 0,000, resultando menor al margen de error de 0,05 y aceptando la hipótesis planteada: Existe relación entre el control y la comunicación interna en el Dirección Regional de Educación San Martín 2024.

Figura 1

Dispersión de puntos entre el control y la comunicación interna



Nota. SPSS V. 27

Interpretación

La figura 1, ilustra la dispersión de los puntos en la correlación entre el control y la comunicación interna, además del coeficiente de determinación obtenido que igual a 0,739. Demostrando de esta manera que la comunicación interna es influenciada por el control en un 73.9% y la diferencia está relacionada por otros factores externos a la investigación.

IV. DISCUSIÓN

A través de la aplicación de instrumentos, se ha encontrado que, respecto a la variable de control, prevalece el nivel medio, con un total de 72 trabajadores, que representan el 59%, mientras que 47 trabajadores perciben un nivel de control deficiente, que representan el 38% y sólo un 3% se ubican en el nivel eficiente. Al respecto, las investigaciones hechas por Parrales et al. (2022); Van der Kolk et al. (2019), encontraron que las Mypes no cumplen con todos los requisitos legales para funcionar correctamente, y muchas de ellas no cumplen con todos estos requisitos, lo que las lleva a actuar de manera informal. Además, desconocen y no valoran las medidas de control interno que pueden proteger las existencias y activos fijos sin ponerlos en peligro. De igual manera, no tienen reglas internas como reglamentos, instrucciones o procedimientos para llevar a cabo sus operaciones, las cuales se llevan a cabo de manera rutinaria y sin ningún tipo de prevención.

En esa misma línea, Toctaquiza y Peñaloza (2021) y Abed et al. (2018), dentro de sus resultados reflejaron que las instituciones estatales, así como las instituciones privadas que administran recursos públicos, requieren instaurar un sistema de supervisión interno integral en cada estrato organizativo, que conforma la ejecución de las acciones realizadas por cada servidor, centrándose en la legalidad, autenticidad, conveniencia, relevancia, oportunidad comercial, cumplimiento y, sobre todo, con el objetivo de alcanzar sus objetivos institucionales. Por otro lado, en cualquier tipo de organización que administre recursos públicos, sea pública o privada, la aplicación exitosa de un sistema de control interno que integre actividades administrativas, financieras, contables y otras garantiza el éxito de la empresa, cumple los requisitos y provee datos que facilitan el proceso de toma de decisiones y disminuye de manera considerable el nivel de incertidumbre. Teniendo esto en cuenta, el interventor estatal supervisa las operaciones tanto de entidades públicas como privadas que gestionan recursos públicos y realiza una evaluación estricta de estas actividades.

En esa misma línea Roncal (2018); Schmidt et al. (2018), dentro de sus resultados refiere que el nivel bajo de la variable control se debe a que el 23,3% de los encuestados están de acuerdo en que la supervisión de las actividades diarias facilita la consecución de los fines corporativos. Al mismo tiempo, el 53,3% de los encuestados dice que no le importa si la empresa tiene un organigrama que explica las funciones de los empleados. Finalmente, el 36,7% de los encuestados no están de acuerdo con que la empresa tenga políticas de contratación y selección que garanticen que las personas sean integrales y adecuadas, por lo que sistema de gestión que describe sus actividades y objetivos, acciones a realizar, medios de verificación, métodos y acciones, así como recomienda métodos y acciones para una atención al cliente interno de calidad y contiene instrucciones sobre cómo aplicar correctamente los procesos de gestión de la empresa.

Por otro lado, se evidenció el grado de comunicación interna en la institución pública, misma que según el 52% de colaboradores considera que es malo, siendo un resultado desfavorable de la institución y en el cual deben tomar las medidas para revertir dicha situación, por su parte, el 33% de los trabajadores perciben que existe una comunicación interna regular y el 15% perciben que existe un grado bueno de comunicación al interior de la institución., estos resultados son comparables con los presentados por Julca y Quiñonez et al. (2021), quienes identificaron en su estudio, que las organizaciones públicas y privadas le otorgan significativo énfasis a la comunicación descendente, la cual la percibieron con un nivel bajo, ya que en su mayoría la información es transmitida por los mandos altos o por la directiva, esto tiene que ver con la direccionalidad de la comunicación, puesto que muchas veces el personal no percibe una apropiada apertura hacia sus jefes inmediatos o jefes de área para poder comunicarse y expresar opiniones, sugerencias o acciones realizadas en su centro de labores.

De forma similar, se cuenta con los resultados de Castro y Díaz (2020), quienes concluyeron que dentro de las organizaciones los eventos internos e intranet son aquellos métodos de comunicación interna que más se emplean y a nivel

organizacional, son muchas las empresas que vinculan la gestión de la satisfacción, el bienestar y la felicidad de los empleados a la responsabilidad de la comunicación interna, siendo un resultado que se vincula con la dimensión de canales de atención de la comunicación interna, y que ha mostrado resultados no muy favorables, dado que más del 50% de trabajadores que perciben que dicha dimensión tiene un nivel inadecuado dentro de la institución. Finalmente, Claro et al. (2022), llevaron a cabo un estudio que encontró que el 67% de las empresas no tienen comunicación interna en el área de recursos humanos en la estructura organizacional, siendo un resultado similar al de la presente investigación, puesto que la dimensión de cultura organización dentro de la comunicación interna fue percibida con un nivel bajo en la institución mediante la percepción del personal, puesto que el 53% de los trabajadores percibe que se encuentra en un nivel inadecuado.

Asimismo, al realizar cada una de las correlaciones entre las dimensiones de la variable control con la variable de comunicación interna, demuestran análogamente que en caso del control simultáneo y control posterior prevalecen correlaciones significativas, directas y de grado muy alto y alto respectivamente, siendo la dimensión de control simultáneo la que alcanza mayor grado, puesto que su coeficiente de encuentra más cerca al uno positivo en comparación con las demás dimensiones. Mientras que la dimensión de control previo se muestra totalmente independiente a la comunicación interna con un coeficiente de 0.034 y valor de la significancia mayor a 0.05. Al respecto, Chávez y Coronel (2023); Castillo (2020), concluyeron que una considerable cantidad de entidades no incorporan eficazmente la comunicación interna en su funcionamiento, como resultado, se ve impactada la realización de tareas, por parte de los empleados. Esto conlleva a una notable merma en la cohesión empresarial y un notable retraso en la estrategia empresarial, dado el desafío para la toma de decisiones y la carencia de indicios acerca de la existencia de la interacción interna.

A través de la obtención de los resultados de la investigación se ha logrado demostrar que, entre la comunicación interna y el control al interior de la Dirección Regional de Educación San Martín, existe una relación significativa,

directa y con un coeficiente de correlación superior a 0.8, lo cual se traduce en que, si existe un alto nivel de control dentro de la entidad, la comunicación interna entre los colaboradores de la entidad será también alta. Estos resultados difieren del estudio realizado por Velazco (2019), llegó a concluir en su investigación debido a que el valor de sig. bilateral fue igual a 0,000, permitió afirmar que el control administrativo y la administración por objetivos se relacionan de manera significativa. También, encontró un vínculo entre los objetivos estratégicos y la administración de estos objetivos, por lo que concluyó que las metas de corto plazo se logran a tiempo. Además, encontró una correlación entre la gestión de objetivos y los objetivos estratégicos. En resumen, si las metas se logran de manera global, los resultados serán beneficiosos para la organización.

V. CONCLUSIONES

El control y la comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, son variables que se encuentran significativamente relacionadas, cuya relación se da de forma directa y alcanza un grado alto, con un coeficiente de correlación de 0.80 y una significancia inferior a 0.05, lo cual implica que, si se mantiene un buen grado de comunicación interna en la institución, esto favorecerá para que se realice un alto nivel de control en la misma.

El nivel de control que se percibe con mayor frecuencia en la Dirección Regional de Educación San Martín fue medio, representado por el 59% de los trabajadores, mientras que el 38% lo perciben con un nivel bajo y sólo el 3% de los trabajadores perciben un nivel de control alto, lo cual demuestra que el control que se ejecuta en las operaciones que se realizan en la entidad se encuentra lejos de alcanzar un adecuado nivel.

El grado de comunicación interna en la entidad percibido con mayor frecuencia por los trabajadores fue malo, representado por el 52%, mientras que en el nivel regular se ubica el 33% y sólo el 15% en el nivel bueno, reflejando que en la institución existen falencias respecto a la comunicación y coordinación que existe al interior, asimismo, el tipo de comunicación y canales de información que se utilizan para transmitir información entre área u oficinas.

El control simultáneo y el control posterior son las dimensiones del control que poseen una relación estadísticamente significativa con la comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, siendo una relación positiva y que alcanzan un grado de correlación alto con coeficientes superiores a 0.8 y valor de la significancia menores a 0.05. Sin embargo, la dimensión de control previo se muestra independiente a la comunicación interna cuyo coeficiente fue un valor muy cercano al cero (0.034) y significancia mayor a 0.05.

VI. RECOMENDACIONES

A la directora de la Dirección Regional de Educación San Martín, establecer mecanismos de comunicación interna efectiva con énfasis en la direccionalidad a fin de mejorar las condiciones particularmente de los trabajadores en cuanto a la comunicación que requiere con sus jefes inmediatos o jefes de área.

Al jefe de administración de la Dirección Regional de Educación San Martín, identificar los puntos críticos en el proceso de control dentro de la institución, a fin de optimizar el nivel de control previo, control simultáneo y control posterior en todos los procesos de adquisiciones de bienes y servicios que se llevan a cabo al interior de la institución.

Al responsable de recursos humanos de la Dirección Regional de Educación San Martín, mantener mecanismos de comunicación acertada en todos los niveles de la institución a fin de mantener y optimizar el nivel de cultura organizacional en cada una de las áreas de la institución.

Al responsable de la oficina de comunicaciones e imagen institucional, establecer protocolos de comunicación e intercambio de información entre áreas de la institución, haciendo el uso adecuado de los canales de comunicación disponibles.

REFERENCIAS

- Abed, E., Bello, B., & Abdullah, F. (2018). The impact of administrative control on employees' performance: evidence from industrial companies in Jordan. *International Journal of Accounting, Finance and Business*, 3(10), 52-66.
<https://acortar.link/iSAk0f>
- Aguilar, G., & Baraun, D. (2018). La falta de comunicación interna en una PYME del partido de General San Martín, afecta consecuentemente a su clima organizacional. *Revista de la Universidad Nacional de San Martín*, 1(1), 1-54.
https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/157/1/TFPP_EEYN_2018_AR_G-BD.pdf
- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Revista REDIPE*, VII(2), 122 - 149.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Arguello, E. (2022). The importance of internal communication in private educational companies at the primary and secondary level. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1-20.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2441
- Aucancela, B., & Velasco, V. (2021). Tourist management as a sustainable development way of the chimborazo hydraulic system, riobamba canton. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1(13), 102-116.
<https://doi.org/10.37135/chk.002.13.06>
- Berceruelo, B. (2011). *Comunicación interna en la empresa. Claves y desafíos*. Wolters Kluwer España.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (Cuarta edición ed.). Colombia: Editorial PEARSON EDUCACION.
https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Bernal, M., Salamanca, D., Pérez, N., & Quemba, M. (2018). Content validity by expert judgment of an instrument to measure physico-emotional perceptions in anatomical dissection practice. *Elsevier*, 21(6), 349-356.
<https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-validez-contenido-por-juicio-expertos-S1575181318302584>

- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Castillo, C. (2020). Public relations and its relationship with internal communication and organizational climate. *Tierra Nuestra*, 14(1), 41-48.
<https://doi.org/10.21704/rtn.v14i1.1502>
- Castro, A., & Díaz, P. (2020). Internal communication and happiness and wellbeing management in Spanish companies. *Profesional de la información*, 29(3), 1-13. <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24>
- Charry, H. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public . *Redalyc*, 9(1), 25-34.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449856234001>
- Chiavenato, I. (2011), *Administración de Recursos Humanos*, 7ma. Ed. McGraw Hill, Colombia.
- Chavez, L., & Coronel, R. (2023). Internal communication and its influence on companies. *Rev. Horizonte Empresarial*, 10(1), 170-184.
<https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2482>
- Claro, C., & Ayala, M. (2022). Internal Communication: Characterization and Analysis of the Work Performed by Companies within the Great Place to Work, in Chile. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 20(41), 1-27. <https://doi.org/10.22395/angr.v21n41a4>
- Concytec . (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Contraloría General de la Republica . (23 de diciembre de 2021). *Normas generales de control gubernamental*. Diario El Peruano:
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2024977-1>
- Contraloría General de la Republica. (2018). *Marco conceptual del control interno*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1305474/Marco%20conceptual.pdf>

- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., & Lama, J. (2021). Estudios transversales. *Revista de la facultad de medicina humana de la Universidad Ricardo Palma*, 21(1), 179-185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Diaz, R. (2021). Theory of Corporate Communication. *Polo del conocimiento*, 6(3), 1-25. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2519>
- Favaro, D. (2021). *Comunicación organizacional*. Creas. <https://creas.org/wp-content/uploads/2021/02/comorg.pdf>
- Fernández, C. (2009). *La comunicación en las organizaciones*. Trillas. <https://acortar.link/VX5SeT>
- Flores, J. (2018). El valor de la honestidad en los trabajos académicos. *Phainomenon*, 17(1), 87–95. <https://doi.org/10.33539/phai.v17i1.1280>
- García, A. (2018). *Teoría y metodología de la investigación científica*. ESIC Editorial.
- Griffin, R., Philips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional*. Cengage Learning Editores. <https://omeka.urbeuniversity.edu/files/original/61813b7573ebcec96f571d6192d99694b97bd7da.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metología de la investigación. Las rutas cuantitativas*. <https://acortar.link/QkbSSZ>
- Hirsch, A. (2019). Ethics Values Research in the Opinion of Postgraduate Academics of the Universidad Nacional Autónoma de México. *Revista de La Educación Superior*, 48(192), 49–66. <https://acortar.link/8kD4Py>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática . (28 de Junio de 2024). *Sistema de monitoreo y seguimiento de los indicadores de los objetivos de desarrollo sostenible* . INEI: <https://ods.inei.gob.pe/ods/objetivos-de-desarrollo-sostenible>
- Jakubec, M. (2019). The importance of internal communication for management of an organisation. *Researchgate*, 1(134), 47-62. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2019.134.4>
- Julca, F. & Quiñonez, R. (2021). Internal communication: from traditional to digital. *Universidad Autónoma del Perú*, 1(1), 1-23. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1164>

- Ladino, P. (2017). *Teorías de la comunicación*. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425815.pdf>
- Medina, I. (2019). La verdad científica: sus contribuciones para generar conocimiento desde la intersubjetividad. *Researchgate*, 1(1), 1–12. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/06/verdad-cientifica-intersubjetividad.html>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). Internal control and its influence on the administrative management of the public sector. *Dominio de las ciencias*, 4(4), 206-240. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>
- Molina, Y. (2019). La Reforestación como Estrategia Ambiental para la Conservación de ríos y quebradas. *Revista Cientific*, 4(13), 182-199. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.13.9.182-199>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogota: Ediciones de la U. <https://es.slideshare.net/LuzKarenMeneses/metodologia-de-la-investigacin-5ta-edicinpdf>
- Orbegoso, F. (2018). *Comunicacion interna y percepcion de la organizacion de los trabajadores de una universidad publica de Huanuco, 2018*. [Tesis de doctorado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8326/ORBEGOSO_FF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pacheco, D. (2023). Internal control and administrative management A systematic review from 2020 to 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 1-16. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918
- Parrales, J., Peña, D., & Figueroa, M. (2022). Administrative Control Systems in the Micro Business Environment. *Polo del conocimiento*, 7(2), 685-706. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3610>
- Peña, R. (2022). Administrative and planning norms applied in the Army Corps of Engineers of Ecuador: assessment and compliance. *Estado & comunes, revista de políticas y problemas públicos*, 15(2), 19-38. https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v2.n15.2022.267

- Pérez, J., & Barbarán, H. (2021). Administrative control in public management. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1-13. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224
- Quiñones, A., Cervera, L., Macarlupu, D., & Quiñones, C. (2021). Educational management: internal communication in the General Office of Human Resources Management - Peru case study. *1544Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 1544-1553. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.296>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. PEARSON EDUCACIÓN. <https://acortar.link/czfbP>
- Roncal, D. (2018). *Sistema de gestión administrativa para la mejora del control de los procesos productivos en la empresa Azucarera del Norte*. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4633/Roncal%20Mi%C3%B1ano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, R. (2020). Las teorías del control y evaluación organizacional independiente. *Criterio Libre*, 1(32), 71-107. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7873451.pdf>
- Saldaña, E., Horna, R., & Palomino, D. (2023). Internal communication and its relation on organizational commitment in a mass consumption company in peruvian northeast. *Economía & Negocios*, 5(1), 226-238. <https://doi.org/10.33326/27086062.2023.1.1542>
- Schmidt, M., Tennina, M., & Obiol, L. (2018). La función de control en las organizaciones. *Revista CEA*, 2(2), 71-93. <https://revistas.uns.edu.ar/cea/article/download/1349/816/3665>
- Suarez, P. (2022). Enfrentando el desafío del control gubernamental en el sector salud del Perú en tiempos de pandemia y del bicentenario. *Revista académica de control gubernamental*, 1(4), 57-65. <https://doi.org/10.58604/control.pe.1.4>
- Toctaquiza, C., & Peñaloza, V. (2021). Internal administrative legal control for decision making in the public sector. *Scielo*, 1(84), 1-24. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2992>

- Valenzuela, N., Buentello, C., Villarreal, V., & Ruíz, C. (2019). Analysis of the internal organizational communication process and its relationship with the satisfaction of the employees of a car dealership company in Piedras Negras Coahuila. *Revista Geon*, 7(1), 129-141. <https://doi.org/10.22579/23463910.206>
- Van der Kolk, B., Van Veen, P., & Ter Bogt, H. (2019). The Impact of Management Control on Employee Motivation and Performance in the Public Sector. *European Accounting Review*, 28(5), 901-928. <https://doi.org/10.1080/09638180.2018.1553728>
- Velazco, J. (2019). *Control administrativo y administración por objetivos de una empresa de consumo masivo Santa Anita, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36449/B_Velazco_RJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., & Miranda, G. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Scielo*, 65(4), 414-421. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

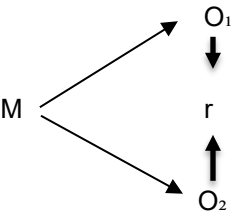
ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Control	Desde un punto de vista público o gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción (Contraloría General de la República, 2021)	Medida en que se perciben acciones de control en los procedimientos de adquisición de bienes y/o servicios dentro de las áreas involucradas que llevan a cabo el proceso. Fue medida en la siguiente escala. (Alto, medio y bajo)	Control previo	Autorización	Ordinal
				Información previa	
				Emisión de opinión	
			Control simultaneo	Verificación	
				Injerencia	
			Control posterior	Planificación	
				Ejecución	
				Elaboración de informe	
			Comunicación interna	Se considera que debe ser gestionada intencionalmente, es decir que se produzca con una previa planificación. Para ello deberá tener objetivos y resultados claros y concretos. La comunicación interna debe ser una herramienta sistémica organizativa que permitirá ser más eficientes y efectivos (Charry, 2018).	
Visión					
Valores					
Direccionalidad	Comunicación ascendente				
	Comunicación descendente				
	Comunicación transversal				
Canales de comunicación	Canales tradicionales				
	Canales tecnológicos				

Anexo 2 Matriz de consistencia

Título: Control y comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Existe relación significativa entre control y la comunicación interna percibida en la Dirección Regional de Educación San Martín?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de control en la Dirección Regional de Educación San Martín,2024? ¿Cuál es el grado de comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín,2024? ¿Existe relación significativa entre el control interno y las dimensiones de la comunicación interna en el Dirección Regional de Educación San Martín,2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el control y la comunicación interna en el Dirección Regional de Educación San Martín 2024.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de control en la Dirección Regional de Educación San Martín 2024. Conocer el grado de comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín 2024. Determinar la relación entre las dimensiones de control y la comunicación interna en el Dirección Regional de Educación San Martín 2024.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre el control y la comunicación interna en el Dirección Regional de Educación San Martín 2024.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de control en la Dirección Regional de Educación San Martín 2024; es alto. H2: El grado de comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín 2024; es bueno. H3: Existe relación significativa entre el control y las dimensiones de la comunicación interna en el Dirección Regional de Educación San Martín 2024</p>		<p>Técnica La técnica que se ha empleado en el estudio fue la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento que se ha empleado fue el cuestionario</p>										
<p align="center">Diseño de investigación</p>	<p align="center">Población y muestra</p>	<p align="center">Variables y dimensiones</p>												
<p>El estudio de investigación fue de tipo básico, No experimental y descriptivo correlacional. Esquema:</p>  <p>Donde: M = Muestra O₁ = Control O₂ = Comunicación interna r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población Estuvo constituida por 180 trabajadores activos de la Dirección Regional de Educación San Martín de acuerdo a la información del Censo DRE/UGEL 2023.</p> <p>Muestra Estuvo conformada por 123 trabajadores de la Dirección Regional de Educación San Martín</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1294 882 1503 914">Variables</th> <th data-bbox="1503 882 1868 914">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1294 914 1503 1023" rowspan="3">Control</td> <td data-bbox="1503 914 1868 946">Control previo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1503 946 1868 978">Control simultaneo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1503 978 1868 1010">Control posterior</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1294 1023 1503 1134" rowspan="3">Comunicación interna</td> <td data-bbox="1503 1010 1868 1042">Cultura organizacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1503 1042 1868 1074">Direccionalidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1503 1074 1868 1134">Canales de comunicación</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Control	Control previo	Control simultaneo	Control posterior	Comunicación interna	Cultura organizacional	Direccionalidad	Canales de comunicación	
Variables	Dimensiones													
Control	Control previo													
	Control simultaneo													
	Control posterior													
Comunicación interna	Cultura organizacional													
	Direccionalidad													
	Canales de comunicación													

Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Control

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de control de la Dirección Regional de Educación San Martín.

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta con honestidad y sinceridad. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

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

N°	ÍTEMS	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión control previo						
01	Se solicitada oportunamente la autorización previa a la ejecución y pago de presupuestos adicionales.					
02	Se tiene en cuenta la información necesaria antes de realizar la autorización previa.					
03	Se informa sobre las operaciones, finanzas que otorga el estado destinado a las actividades de la institución.					
04	La revisión de la información previa a la adquisición de bienes o servicios para asegurar su validez y relevancia, es exhaustiva.					
05	La persona responsable emite una opinión previa antes de realizar las contrataciones de bienes y/o servicios.					
06	Se asegura que las opiniones emitidas por los órganos de control sean tomadas en cuenta para evitar realizar contrataciones de bienes y o servicios irregulares.					
Dimensión control simultaneo						
07	Se realiza adecuadamente la verificación de posibles errores y/o actividades que puedan darse dentro de la institución.					
08	Se realizan las verificaciones durante la ejecución de adquisiciones para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos.					
09	El seguimiento continuo de las actividades y adquisiciones para detectar y corregir desviaciones en tiempo real es adecuado.					
10	La capacidad de la institución para intervenir en los procesos de gestión cuando se detectan irregularidades es oportuna.					
11	La intervención simultánea de los órganos de control para asegurar la transparencia y eficiencia en la gestión pública es efectiva.					
12	La coordinación entre los diferentes actores de control durante la ejecución de actividades para prevenir y corregir problemas se realizar de manera oportuna.					
Dimensión control posterior						
13	Se verifica el proceso de planificación para las auditorías y revisiones posteriores en la institución.					
14	La planificación de control posterior cubre todos los aspectos críticos de las adquisiciones y actividades ejecutadas.					
15	La ejecución de las auditorías y revisiones posteriores a la finalización de las adquisiciones es adecuada.					
16	Los informes de control posterior son útiles para mejorar la gestión pública y corregir deficiencias identificadas.					

Cuestionario: Comunicación interna

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de comunicación interna de la Dirección Regional de Educación San Martín.

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta con honestidad y sinceridad. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión cultura organizacional						
01	¿Cómo calificaría la claridad con la que se comunica la misión de la Dirección Regional de Educación San Martín a todos los empleados?					
02	¿Qué tan bien se entienden y se alinean las actividades diarias del personal con la misión de la institución?					
03	¿Qué tan efectivamente se comunica la visión de la Dirección Regional de Educación San Martín a todos los niveles de la institución?					
04	¿Cómo evaluaría la comprensión y el compromiso del personal con la visión de la institución?					
05	¿Qué tan bien se transmiten los valores organizacionales a través de la comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín?					
06	¿Cómo calificaría la integración de los valores organizacionales en las prácticas y comportamientos diarios del personal?					
Dimensión direccionalidad						
07	¿Cómo calificaría la efectividad de los canales disponibles para que los empleados puedan comunicar sus ideas y preocupaciones a la dirección o jefes inmediatos?					
08	¿Qué tan clara y comprensible es la información que la dirección comunica a los empleados sobre las decisiones y políticas organizacionales?					
09	¿Cómo evaluaría la frecuencia y consistencia de la comunicación de la dirección hacia los empleados sobre asuntos importantes?					
10	¿Qué tan efectiva es la comunicación entre los diferentes áreas y niveles jerárquicos dentro de la Dirección Regional de Educación San Martín?					
Dimensión canales de comunicación						
11	¿Cómo calificaría la efectividad de los canales tradicionales (como reuniones presenciales, memorandos, boletines) para comunicar información importante en la institución?					
12	¿Qué tan accesibles y utilizados son los canales tradicionales por parte de todos los empleados en la Dirección Regional de Educación San Martín?					
13	¿Cómo evaluaría la claridad y precisión de la información transmitida a través de los canales tradicionales en la institución?					
14	¿Qué tan efectivo es el uso de canales tecnológicos (como correos electrónicos, intranet, aplicaciones de mensajería) para la comunicación interna en la institución?					
15	¿Qué tan accesibles y fáciles de usar son los canales tecnológicos para todos los empleados de la Dirección Regional de Educación San Martín?					
16	¿Cómo calificaría la rapidez y eficiencia de la comunicación a través de los canales tecnológicos en la institución?					

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Control

Definición de la variable: Contraloría General de la República (2021) desde la perspectiva del Estado o gobierno, el control incluye el seguimiento, supervisión y verificación de las actividades y resultados de la administración pública, teniendo en cuenta la eficiencia, eficacia, transparencia, economía del uso y asignación de recursos y bienes. Normas jurídicas como lineamientos políticos y planes de acción.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Control previo	Autorización	Se solicitada oportunamente la autorización previa a la ejecución y pago de presupuestos adicionales.					X					X					X					X	
		Se tiene en cuenta la información necesaria antes de realizar la autorización previa.					X					X					X					X	
	Información previa	Se informa sobre las operaciones, finanzas que otorga el estado destinado a las actividades de la institución.					X					X					X					X	
		La revisión de la información previa a la adquisición de bienes o servicios para asegurar su validez y relevancia, es exhaustiva.					X					X					X					X	
	Emisión de opinión	La persona responsable emite una opinión previa antes de realizar las contrataciones de bienes y/o servicios.					X				X					X					X		
		Se asegura que las opiniones emitidas por los órganos de control sean tomadas en cuenta para evitar realizar contrataciones de bienes y o servicios irregulares.					X					X					X					X	
Control simultaneo	Verificación	Se realiza adecuadamente la verificación de posibles errores y/o actividades que puedan darse dentro de la institución.					X					X					X					X	
		Se realizan las verificaciones durante la ejecución de adquisiciones para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos.					X					X					X					X	
		El seguimiento continuo de las actividades y adquisiciones para detectar y corregir desviaciones en tiempo real es adecuado.					X					X					X					X	
	Injerencia	La capacidad de la institución para intervenir en los procesos de gestión cuando se detectan irregularidades es oportuna.					X					X					X					X	
		La intervención simultánea de los órganos de control para asegurar la transparencia y eficiencia en la gestión pública es efectiva.					X					X					X					X	

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Control

Definición de la variable: Contraloría General de la República (2021) desde la perspectiva del Estado o gobierno, el control incluye el seguimiento, supervisión y verificación de las actividades y resultados de la administración pública, teniendo en cuenta la eficiencia, eficacia, transparencia, economía del uso y asignación de recursos y bienes. Normas jurídicas como lineamientos políticos y planes de acción.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones		
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Control previo	Autorización	Se solicitada oportunamente la autorización previa a la ejecución y pago de presupuestos adicionales.					X						X						X						X
		Se tiene en cuenta la información necesaria antes de realizar la autorización previa.					X						X						X						X
	Información previa	Se informa sobre las operaciones, finanzas que otorga el estado destinado a las actividades de la institución.					X						X						X						X
		La revisión de la información previa a la adquisición de bienes o servicios para asegurar su validez y relevancia, es exhaustiva.					X						X						X						X
	Emisión de opinión	La persona responsable emite una opinión previa antes de realizar las contrataciones de bienes y/o servicios.					X						X						X						X
		Se asegura que las opiniones emitidas por los órganos de control sean tomadas en cuenta para evitar realizar contrataciones de bienes y o servicios irregulares.					X						X						X						X
Control simultaneo	Verificación	Se realiza adecuadamente la verificación de posibles errores y/o actividades que puedan darse dentro de la institución.					X						X						X						X
		Se realizan las verificaciones durante la ejecución de adquisiciones para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos.				X						X						X						X	
		El seguimiento continuo de las actividades y adquisiciones para detectar y corregir desviaciones en tiempo real es adecuado.					X						X						X						X
	Injerencia	La capacidad de la institución para intervenir en los procesos de gestión cuando se detectan irregularidades es oportuna.					X						X						X						X
		La intervención simultánea de los órganos de control para asegurar la transparencia y eficiencia en la gestión pública es efectiva.					X						X						X						X

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Comunicación interna.

Definición de la variable: Charry (2018) considera que debe estar guiada conscientemente, es decir. Esto debe hacerse con una planificación previa. Para hacer esto, se requiere contar con metas y logros bien definidos y concretos. La comunicación interna debe constituir un mecanismo organizativo sistemático que nos permita alcanzar una mayor eficacia.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Cultura de organización	Misión	¿Cómo calificaría la claridad con la que se comunica la misión de la Dirección Regional de Educación San Martín a todos los empleados?					X					X					X					X	
		¿Qué tan bien se entienden y se alinean las actividades diarias del personal con la misión de la institución?					X					X					X					X	
	Visión	¿Qué tan efectivamente se comunica la visión de la Dirección Regional de Educación San Martín a todos los niveles de la institución?					X					X					X					X	
		¿Cómo evaluaría la comprensión y el compromiso del personal con la visión de la institución?					X					X					X					X	
	Valores	¿Qué tan bien se transmiten los valores organizacionales a través de la comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín?					X					X					X					X	
		¿Cómo calificaría la integración de los valores organizacionales en las prácticas y comportamientos diarios del personal?					X					X					X					X	
Direccionalidad	Comunicación ascendente	¿Cómo calificaría la efectividad de los canales disponibles para que los empleados puedan comunicar sus ideas y preocupaciones a la dirección o jefes inmediatos?					X					X					X					X	
		¿Qué tan clara y comprensible es la información que la dirección comunica a los empleados sobre las decisiones y políticas organizacionales?				X						X					X					X	
	Comunicación descendente	¿Cómo evaluaría la frecuencia y consistencia de la comunicación de la dirección hacia los empleados sobre asuntos importantes?					X					X					X					X	
	Comunicación transversal	¿Qué tan efectiva es la comunicación entre los diferentes áreas y niveles jerárquicos dentro de la Dirección Regional de Educación San Martín?					X					X					X					X	
Canales de comunicación	Canales tradicionales	¿Cómo calificaría la efectividad de los canales tradicionales (como reuniones presenciales,					X					X					X					X	

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Control

Definición de la variable: Contraloría General de la República (2021) desde la perspectiva del Estado o gobierno, el control incluye el seguimiento, supervisión y verificación de las actividades y resultados de la administración pública, teniendo en cuenta la eficiencia, eficacia, transparencia, economía del uso y asignación de recursos y bienes. Normas jurídicas como lineamientos políticos y planes de acción.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Control previo	Autorización	Se solicitada oportunamente la autorización previa a la ejecución y pago de presupuestos adicionales.					X						X						X					X
		Se tiene en cuenta la información necesaria antes de realizar la autorización previa.					X					X			X									X
	Información previa	Se informa sobre las operaciones, finanzas que otorga el estado destinado a las actividades de la institución.					X					X					X							X
		La revisión de la información previa a la adquisición de bienes o servicios para asegurar su validez y relevancia, es exhaustiva.					X					X					X							X
	Emisión de opinión	La persona responsable emite una opinión previa antes de realizar las contrataciones de bienes y/o servicios.					X					X					X							X
		Se asegura que las opiniones emitidas por los órganos de control sean tomadas en cuenta para evitar realizar contrataciones de bienes y o servicios irregulares.					X					X					X							X
Control simultaneo	Verificación	Se realiza adecuadamente la verificación de posibles errores y/o actividades que puedan darse dentro de la institución.					X					X				X							X	
		Se realizan las verificaciones durante la ejecución de adquisiciones para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos.					X					X				X							X	
		El seguimiento continuo de las actividades y adquisiciones para detectar y corregir desviaciones en tiempo real es adecuado.					X					X				X							X	
	Injerencia	La capacidad de la institución para intervenir en los procesos de gestión cuando se detectan irregularidades es oportuna.				X						X				X							X	
		La intervención simultánea de los órganos de control para asegurar la transparencia y eficiencia en la gestión pública es efectiva.				X					X					X							X	

Matriz de validación del cuestionario o guía de recojo de datos de la variable: Comunicación interna.

Definición de la variable: Charry (2018) considera que debe estar guiada conscientemente, es decir. Esto debe hacerse con una planificación previa. Para hacer esto, se requiere contar con metas y logros bien definidos y concretos. La comunicación interna debe constituir un mecanismo organizativo sistemático que nos permita alcanzar una mayor eficacia.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Cultura de organización	Misión	¿Cómo calificaría la claridad con la que se comunica la misión de la Dirección Regional de Educación San Martín a todos los empleados?					X					X					X					X	
		¿Qué tan bien se entienden y se alinean las actividades diarias del personal con la misión de la institución?				X					X					X					X		
	Visión	¿Qué tan efectivamente se comunica la visión de la Dirección Regional de Educación San Martín a todos los niveles de la institución?				X					X					X					X		
		¿Cómo evaluaría la comprensión y el compromiso del personal con la visión de la institución?				X					X					X				X			
	Valores	¿Qué tan bien se transmiten los valores organizacionales a través de la comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín?				X					X					X					X		
		¿Cómo calificaría la integración de los valores organizacionales en las prácticas y comportamientos diarios del personal?				X				X					X					X			
Direccionalidad	Comunicación ascendente	¿Cómo calificaría la efectividad de los canales disponibles para que los empleados puedan comunicar sus ideas y preocupaciones a la dirección o jefes inmediatos?				X					X				X					X			
		¿Qué tan clara y comprensible es la información que la dirección comunica a los empleados sobre las decisiones y políticas organizacionales?			X					X					X					X			
	Comunicación descendente	¿Cómo evaluaría la frecuencia y consistencia de la comunicación de la dirección hacia los empleados sobre asuntos importantes?				X					X				X					X			

Matriz de validación del cuestionario o guía de recojo de datos de la variable: Comunicación interna.

Definición de la variable: Charry (2018) considera que debe estar guiada conscientemente, es decir. Esto debe hacerse con una planificación previa. Para hacer esto, se requiere contar con metas y logros bien definidos y concretos. La comunicación interna debe constituir un mecanismo organizativo sistemático que nos permita alcanzar una mayor eficacia.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Cultura de organización	Misión	¿Cómo calificaría la claridad con la que se comunica la misión de la Dirección Regional de Educación San Martín a todos los empleados?					X						X						X						X	
		¿Qué tan bien se entienden y se alinean las actividades diarias del personal con la misión de la institución?					X						X						X						X	
	Visión	¿Qué tan efectivamente se comunica la visión de la Dirección Regional de Educación San Martín a todos los niveles de la institución?					X						X						X						X	
		¿Cómo evaluaría la comprensión y el compromiso del personal con la visión de la institución?					X						X						X						X	
	Valores	¿Qué tan bien se transmiten los valores organizacionales a través de la comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín?					X						X						X						X	
		¿Cómo calificaría la integración de los valores organizacionales en las prácticas y comportamientos diarios del personal?					X						X						X						X	
Direccionalidad	Comunicación ascendente	¿Cómo calificaría la efectividad de los canales disponibles para que los empleados puedan comunicar sus ideas y preocupaciones a la dirección o jefes inmediatos?					X						X						X						X	
		¿Qué tan clara y comprensible es la información que la dirección comunica a los empleados sobre las decisiones y políticas organizacionales?				X							X						X						X	
	Comunicación descendente	¿Cómo evaluaría la frecuencia y consistencia de la comunicación de la dirección hacia los empleados sobre asuntos importantes?					X						X						X						X	

Anexo 5 Índice de la V de Aiken

Variable 1: Control

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00
	P6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D2	P7	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P8	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P9	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D3	P13	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P14	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.96	0.96	0.96	1.00	0.96	1.00	0.92	1.00	0.96	0.92	0.96	1.00	0.96	1.00	1.00
D2		0.96	1.00	0.96	0.96	1.00	1.00	1.00	1.00	0.96	1.00	1.00	1.00	1.00	0.96	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D3		0.94	1.00	0.94	0.94	1.00	0.94	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

V de Aiken	SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA					
Instrumento por Criterio	0.97	1.00	0.96	0.96	1.00	0.96	0.99	0.99	0.97	0.99	1.00	0.99	1.00	0.96	0.99	0.99	0.99	1.00	0.99	1.00	1.00
Instrumento Global	0.98																				

Variable 2: Comunicación interna

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00
	P2	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00
	P3	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00
	P4	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00
	P5	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00
	P6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00
D2	P7	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00
	P8	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00
	P9	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00
	P10	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00
D3	P11	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75
	P12	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00
	P13	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00
	P14	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00
	P15	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00
	P16	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1		1.00	0.63	1.00	1.00	1.00	1.00	0.71	0.96	0.96	1.00	1.00	0.71	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	0.96	0.96	1.00
D2		1.00	0.81	0.94	0.94	0.94	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00
D3		1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.96	1.00	0.96	1.00	0.75	0.96	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.96

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA					
Instrumento por Criterio		1.00	0.73	0.98	0.98	0.98	0.98	1.00	0.74	0.97	0.99	0.99	1.00	0.74	0.99	1.00	1.00	1.00	0.72	0.99	0.99	0.99
Instrumento Global		0.98																				

Anexo 6 Resultados de análisis de consistencia interna

Análisis de confiabilidad de la variable control

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

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	16

Análisis de confiabilidad de la variable comunicación interna

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

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	16

Anexo 7 Consentimiento informado



Consentimiento informado

Título de la investigación: **Control y comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2024**

Investigadora: Magaly Vásquez Reátegui

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Control y comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2024", cuyo objetivo es Determinar la relación entre el control y la comunicación interna en el Dirección Regional de Educación San Martín 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Dirección Regional de Educación San Martín

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la relación entre el control y la comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, fomenta el logro de los objetivos y una buena coordinación entre todos los trabajadores de la entidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Control y comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2024".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en la modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas

**Obligatorio a partir de 18 años*

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

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

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

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

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Vásquez Reátegui, Magaly email: vr.comunicaciones20@gmail.com y docentes asesores Sandoval Sandoval Renán email: rsaavedras@ucv.edu.pe y Maldonado Lozano Amelia Eunice, email: amaldonadom@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Johann Pinedo Paredes

Firma: 

28 de junio de 2024 a horas 10:00 am

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

***Obligatorio a partir de 18 años**

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

Anexo 9. Base de datos de los cuestionarios aplicados

Variable control

	PRG.1	PRG.2	PRG.3	PRG.4	PRG.5	PRG.6	PRG.7	PRG.8	PRG.9	PRG.10	PRG.11	PRG.12	PRG.13	PRG.14	PRG.15	PRG.16
trabajador 1	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 3	4	5	1	5	2	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 4	3	1	2	5	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 5	2	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 6	4	5	4	5	3	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 7	1	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 8	2	3	1	5	3	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 9	5	4	3	5	1	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 10	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 11	2	1	2	1	4	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 12	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 13	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 14	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 15	4	5	1	5	2	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 16	3	1	2	5	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 17	2	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 18	4	5	1	5	3	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 19	1	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 20	2	3	1	5	3	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 21	5	4	3	5	4	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 22	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 23	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 24	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 25	4	3	4	3	5	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 26	3	1	1	3	2	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 27	4	5	4	5	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 28	3	1	2	5	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 29	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 30	4	5	1	5	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 31	1	3	3	4	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 32	2	3	1	5	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 33	5	4	3	5	4	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 34	2	2	3	3	2	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 35	2	1	2	1	2	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 36	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 37	4	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 38	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 39	4	5	3	5	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 40	3	1	2	5	2	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 41	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1

trabajador 42	4	5	2	5	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 43	1	3	3	2	1	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 44	2	3	1	5	3	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 45	5	4	3	5	4	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 46	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 47	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 48	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 49	4	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 50	3	1	1	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 51	4	5	3	5	4	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 52	3	1	2	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 53	2	2	1	2	1	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 54	4	5	1	5	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 55	1	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 56	2	3	1	5	3	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 57	5	4	3	5	1	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 58	2	2	3	3	2	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 59	2	1	2	1	2	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 60	1	2	2	3	2	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 61	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 62	3	1	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 63	4	5	1	5	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 64	3	1	2	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 65	2	2	1	2	1	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 66	4	5	1	5	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 67	1	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 68	2	3	1	5	3	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 69	5	4	3	5	1	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 70	2	2	3	3	2	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 71	2	1	2	1	2	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 72	1	2	2	3	2	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 73	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 74	3	1	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 75	4	5	1	5	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 76	3	1	2	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 77	2	2	1	2	1	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 78	4	5	1	5	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 79	1	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 80	2	3	1	5	3	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 81	5	4	3	5	1	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 82	2	2	3	3	2	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 83	2	1	2	1	2	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 84	1	2	2	3	2	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 85	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 86	3	1	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1

trabajador 87	4	5	1	5	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 88	3	1	2	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 89	2	2	1	2	1	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 90	4	5	1	5	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 91	1	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 92	2	3	1	5	3	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 93	5	4	3	5	1	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 94	2	2	3	3	2	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 95	2	1	2	1	2	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 96	1	2	2	3	2	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 97	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 98	3	1	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 99	4	5	1	5	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 100	3	1	2	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 101	2	2	1	2	1	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 102	4	5	1	5	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 103	1	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 104	2	3	1	5	3	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 105	5	4	3	5	1	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 106	2	2	3	3	2	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 107	2	1	2	1	2	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 108	1	2	2	3	2	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 109	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 110	3	1	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 111	4	5	1	5	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 112	3	1	2	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 113	2	2	1	2	1	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 114	4	5	1	5	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 115	1	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 116	2	3	1	5	3	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 117	5	4	3	5	1	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 118	2	2	3	3	2	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 119	2	1	2	1	2	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 120	1	2	2	3	2	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 121	5	4	3	5	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 122	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 123	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2

Anexo 10. Base de datos de los cuestionarios aplicados

Variable comunicación interna

	PRG.1	PRG.2	PRG.3	PRG.4	PRG.5	PRG.6	PRG.7	PRG.8	PRG.9	PRG.10	PRG.11	PRG.12	PRG.13	PRG.14	PRG.15	PRG.16
trabajador 1	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 3	4	5	4	1	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 4	3	1	3	2	5	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 5	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 6	4	5	4	1	5	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 7	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 8	2	3	3	1	5	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 9	5	4	2	3	5	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 10	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 11	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 12	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 13	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 14	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 15	4	5	4	1	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 16	3	1	3	2	5	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 17	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 18	4	5	4	1	5	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 19	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 20	2	3	3	1	5	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 21	5	4	2	3	5	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 22	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 23	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 24	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 25	5	4	2	3	5	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 26	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 27	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 28	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 29	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 30	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 31	4	5	4	1	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 32	3	1	3	2	5	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 33	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 34	5	4	2	3	5	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 35	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 36	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 37	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 38	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 39	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 40	4	5	4	1	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 41	3	1	3	2	5	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1

trabajador 42	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 43	5	4	2	3	5	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 44	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 45	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 46	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 47	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 48	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 49	4	5	4	1	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 50	3	1	3	2	5	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 51	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 52	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 53	4	5	4	1	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 54	3	1	3	2	5	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 55	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 56	4	5	4	1	5	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 57	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 58	2	3	3	1	5	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 59	5	4	2	3	5	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 60	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 61	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 62	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 63	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 64	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 65	4	5	4	1	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 66	3	1	3	2	5	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 67	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 68	4	5	4	1	5	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 69	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 70	2	3	3	1	5	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 71	5	4	2	3	5	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 72	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 73	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 74	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 75	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 76	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 77	4	5	4	1	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 78	3	1	3	2	5	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 79	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 80	4	5	4	1	5	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 81	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 82	2	3	3	1	5	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 83	5	4	2	3	5	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 84	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 85	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 86	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1

trabajador 87	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 88	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 89	4	5	4	1	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 90	3	1	3	2	5	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 91	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 92	4	5	4	1	5	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 93	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 94	2	3	3	1	5	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 95	5	4	2	3	5	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 96	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 97	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 98	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 99	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 100	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 101	4	5	4	1	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 102	3	1	3	2	5	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 103	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 104	4	5	4	1	5	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 105	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 106	2	3	3	1	5	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 107	5	4	2	3	5	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 108	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 109	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 110	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 111	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
trabajador 112	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
trabajador 113	4	5	4	1	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	2
trabajador 114	3	1	3	2	5	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1
trabajador 115	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
trabajador 116	4	5	4	1	5	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	2
trabajador 117	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2
trabajador 118	2	3	3	1	5	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3
trabajador 119	5	4	2	3	5	1	2	4	3	4	3	5	2	1	1	2
trabajador 120	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	1	2	2	3	2	2
trabajador 121	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
trabajador 122	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1
trabajador 123	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	4	5	1	2

Anexo 11. Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Escuela de
Posgrado

Tarapoto, 21 de mayo de 2024

SEÑOR(A)

María Carolina Pérez Tello

Dirección Regional de Educación de San Martín

ASUNTO : Presenta a estudiante quien solicita autorización para realizar investigación y publicación del nombre de su organización en los resultados del estudio.

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 21 de mayo de 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo(a) cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted dirige.

El presente es para hacer de su conocimiento que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Tarapoto, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se especializan para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso. Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis). Además, contar con la autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.

El estudiante de la Escuela de Posgrado es:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Vásquez Reátegui, Magaly
- 2) Correo electrónico : vr.comunicaciones20@gmail.com
- 3) N° de celular : 999984244
- 4) Programa de estudios : Maestría en Gestión Pública
- 5) Ciclo y sección de estudios : III ciclo, A6
- 6) Título de la investigación : Control y comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, 2024.
- 7) Asesores : Dr. Saavedra Sandoval, Renán
Dra. Maldonado Lozano, Amelia Eunice

Por tal motivo, solicito autorice al estudiante en mención: 1) **autorizar la realización de la investigación** en la institución que usted dirige; así como también, 2) **autorice la publicación de la identidad de la organización a su cargo en los resultados de la investigación**, tal como lo establece el código de ética de investigación de la UCV.

Favor, la autorización que corresponde al 1 (autorización realizar la investigación) debe estar a nombre del estudiante que se menciona líneas superiores, toda vez que es él (ella) quien está realizando la investigación.

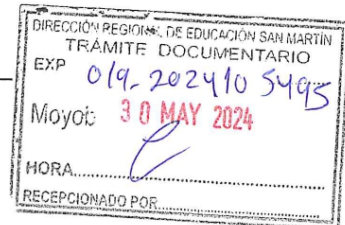
Se adjunta la carta de autorización de uso de información en daso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Cabe mencionar que, los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Atentamente,



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
Jefa de la Escuela de Posgrado
UCV – Tarapoto



Anexo 12 Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones

Autorización de uso de información de empresa

Yo, MARIA CAROLINA PÉREZ TELLO, identificada con DNI N.º 01120893 en mi calidad de Directora de la Dirección Regional de Educación San Martín con R.U.C N.º 20404224809, ubicada en la ciudad de Moyobamba

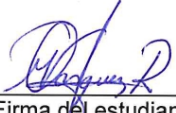
OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Magaly Vásquez Reátegui Identificada con DNI N.º 43253935, de la Maestría en Gestión Pública para que utilice la siguiente información de la institución respecto a la recopilación de información del personal de la institución relacionada al "control y la comunicación interna en la Dirección Regional de Educación San Martín, con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado Académico de Maestría. Además, el estudiante puede:

- () Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.


GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación
Firma y sello del representante legal
Dra. María Carolina Pérez Tello
DNI: 01.120.893

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el alumno será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del estudiante
DNI: 43253935

* Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

Anexo 13 Análisis complementario

Cálculo del tamaño de la muestra

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

Donde

N = tamaño de la población (180)

Z = Valor de la distribución normal con 95% de confianza (1.96)

E = nivel de error de muestreo (5%)

p = Probabilidad de éxito (0.5)

q = Probabilidad de fracaso (0.5)

Reemplazando en la fórmula

$$n = \frac{180 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(180 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = 123 \text{ trabajadores}$$