



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Control interno y la gestión administrativa en los trabajadores de la
Dirección Regional de Apurímac, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ustua Villegas, Lisbeth (orcid.org/0009-0000-5251-7966)

ASESORES:

Mg. Villa Santillán, María Silvia (orcid.org/0000-0003-1971-2545)

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (orcid.org/0000-0003-3188-3662)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Control interno y la gestión administrativa en los trabajadores de la Dirección Regional de Apurímac, 2024", cuyo autor es USTUA VILLEGAS LISBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Agosto del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA DNI: 08712710 ORCID: 0000-0003-1971-2545 | Firmado electrónicamente por: MVILLAS el 10-08- 2024 20:41:30 |

Código documento Trilce: TRI - 0850575





**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, USTUA VILLEGAS LISBETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Control interno y la gestión administrativa en los trabajadores de la Dirección Regional de Apurímac, 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 |
|---|--|
| LISBETH USTUA VILLEGAS DNI: 76269144 ORCID: 0009-0000-5251-7966 | Firmado electrónicamente por: LUSTUAVILLEG el 05-08-2024 10:47:22 |

Código documento Trilce: TRI - 0850576

Dedicatoria

A mi madre, por ser mi inspiración constante, por sus sacrificios, amor incondicional y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. Sin su apoyo, este logro no hubiera sido posible.

A mis hermanos, por su ánimo y comprensión durante este arduo camino. Su confianza en mis capacidades me ha dado la fuerza para superar los momentos difíciles.

A mis amigos, por su paciencia, por cada palabra de aliento y por estar siempre a mi lado, haciendo que este viaje sea más llevadero.

A Yolanda Villegas Olivera, por su amor, apoyo y comprensión inquebrantables. Gracias por estar a mi lado en cada paso de este proceso.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mi Asesora de tesis, por su invaluable guía, paciencia y sabiduría. Su dedicación y compromiso con mi desarrollo académico han sido fundamentales para la culminación de este trabajo.

A mis maestros de la maestría, por compartir sus conocimientos y experiencias, y por motivarme a alcanzar la excelencia académica. Sus enseñanzas han dejado una huella imborrable en mi formación profesional.

A la Universidad, por facilitarme los recursos necesarios para la realización de esta investigación. Su colaboración ha sido crucial para el desarrollo de este trabajo.

A todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a la realización de esta tesis. Cada consejo, palabra de aliento y gesto de apoyo han sido significativos para mí.

Finalmente, agradezco a mi familia, amigos y a todos aquellos que creyeron en mí y me alentaron a seguir adelante. Este logro es tanto mío como de ustedes.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Declaratoria de Autenticidad del Asesor..... | ii |
| Declaratoria de Originalidad del/os Autor/es | 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..... | 10 |
| III. RESULTADOS..... | 12 |
| IV. DISCUSIONES | 23 |
| V. CONCLUSIONES..... | 26 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 27 |
| REFERENCIAS | 28 |
| ANEXOS..... | 31 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1 <i>Comportamiento de las variables</i> | 12 |
| Tabla 2 <i>Comportamiento del CI y sus dimensiones</i> | 13 |
| Tabla 3 <i>Comportamiento de la gestión administrativa y sus dimensiones</i> | 14 |
| Tabla 4 <i>Análisis de la prueba de distribución de datos</i> | 16 |
| Tabla 5 <i>Constatación de hipótesis general</i> | 17 |
| Tabla 6 <i>Constatación de hipótesis específica 1</i> | 18 |
| Tabla 7 <i>Constatación de hipótesis específica 2</i> | 19 |
| Tabla 8 <i>Constatación de hipótesis específica 3</i> | 20 |
| Tabla 9 <i>Constatación de hipótesis específica 4</i> | 21 |
| Tabla 10 <i>Constatación de hipótesis específica 5</i> | 22 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1: Esquema del diseño de la investigación..... | 10 |

Resumen

La investigación aporta al objetivo de desarrollo sostenible N°8 “trabajo decente y crecimiento económico. El objetivo de esta investigación fue conocer la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa en los trabajadores de la Dirección Regional de Apurímac 2024. Fue una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, no experimental transversal y correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 100 trabajadores, de quienes se obtuvo la información aplicando la encuesta y el cuestionario, los mismos que fueron validados por jueces expertos y con un nivel alto de coeficiente de confiabilidad. Los resultados del análisis de estadística descriptiva indican que el 30% de los encuestados perciben al control interno con un nivel deficiente, asimismo, en cuanto a la gestión administrativa, un 49% lo define como deficiente. Respecto a los resultados de estadística inferencial, se confirmó que existe relación entre las variables, se puede observar que Rho de Spearman con 0.740 representa una correlación alta y positiva, es decir, mientras se implemente mejoras en el control interno mayores resultados eficientes se tendrá en la gestión administrativa.

Palabras clave: gestión, control interno, administración

Abstract

The research contributes to sustainable development goal No. 8 “decent work and economic growth. The objective of this research was to know the relationship that exists between internal control and administrative management in the workers of the Regional Directorate of Apurímac 2024. It was a basic type of research, with a quantitative, non-experimental cross-sectional and correlational approach. The population and sample consisted of 100 workers, from whom the information was obtained by applying the survey and the questionnaire, which were validated by expert judges and with a high level of reliability coefficient. The results of the descriptive statistics analysis indicate that 30% of those surveyed perceive internal control as having a deficient level, likewise, in terms of administrative management, 49% define it as deficient. Regarding the results of inferential statistics, it was confirmed that there is a relationship between the variables, it can be seen that Spearman's Rho with 0.740 represents a high and positive correlation, that is, as long as improvements are implemented in internal control, the greater the efficient results will be taken into account. administrative management.

Keywords: management, internal control, administration

I. INTRODUCCIÓN

La gestión aplicada a la administración organizacional toma en consideración que la interrupción de tareas, políticas y actividades es un problema que surge debido a la dispersión de las actividades, los cuales se sumergen en la cooperación y coordinación de las metas y objetivos. Uno de los problemas más comunes en el sector público son las consecuencias presentadas en los gobiernos locales y regionales, debido a las comunicaciones débiles que obstaculizan acciones intersectoriales. Los gobiernos se encuentran más enfocados en los resultados finales del CI que en revisar los procesos por departamentos, es allí donde existen los errores del sistema, sin embargo, se sigue repitiendo el mismo error en diferentes países latinoamericanos (CLAD, 2020). España es uno de los países que a través de los años ha ido implementando estrategias nuevas respecto a la supervisión y CI en las organizaciones públicas. Aunque en ocasiones se observan recorridos que van y vienen entre diversas rutas de control, la mayor dificultad radica en la existencia de múltiples formas de conceptualizar el término de control interno.

A lo largo del tiempo, el control administrativo ha sido objeto de considerable controversia a nivel global. Este fenómeno se debe no solo a la tendencia innata al libre ejercicio, sino también a una serie de factores culturales que han generado una resistencia a la implementación de mecanismos de supervisión. Esta oposición se ve exacerbada por la normalización de sistemas de gestión que se asocian a un régimen autoritario extremo, lo que ha resultado en una serie de conflictos, dificultades y sanciones dentro de las organizaciones. Sin embargo, existe un consenso general sobre la crucial importancia del control administrativo, por lo que se sostiene que no puede haber una organización exitosa sin la existencia de dispositivos de control.

En Perú, la situación en el sector público no es ajena a la realidad de otros países latinos y europeos, y es porque resulta difícil minimizar las brechas de la corrupción y el poco compromiso político. Existe una creencia equivocada de que el CI se limita únicamente a procedimientos burocráticos, como si solo se enfocara en darle responsabilidades a los funcionarios y a las organizaciones (OCDE,2023). En muchos gobiernos tanto regionales, provinciales y locales, el poco conocimiento que se tiene al momento de diseñar y elaborar planes estratégicos es porque no se realiza diagnósticos reales de las necesidades de la comunidad.

En este marco, el Estado peruano no ha estado exento de esta problemática, pues se evidencia la necesidad de asegurar la supervisión y la optimización en los procedimientos de control institucional, de acuerdo con el actual contexto. Esto tiene como finalidad garantizar un adecuado uso y administración de recursos públicos destinados a satisfacer el interés colectivo (Lozano et al., 2020).

A nivel nacional, se ha estimado que las debilidades en el SCI de los organismos públicos se originan principalmente por una variedad de factores, destacándose entre ellos la falta de políticas económicas, financieras, de infraestructura, de racionalización del gasto, y de gestión, los cuales son esenciales para abordar esta problemática (Jinchuña y Fernández, 2021). Específicamente, nuestro sistema de salud ha sido impactado principalmente por las brechas derivadas de los cambios y alteraciones en el contexto socioeconómico y político de nuestra realidad nacional, que revela un adecuado control interno en las organizaciones (Mendoza-Zamora et al., 2018).

En el contexto de la AP, la Contraloría (2019) establece que el control dentro de una organización, entendido como parte del ciclo gerencial y sus funciones, implica la medición y corrección del rendimiento. Esta práctica es esencial para asegurar que se logren los objetivos institucionales y se cumplan los planes establecidos para alcanzarlos. De manera similar, Robbins y Coulter (citado en Contraloría General de la República, 2019) definen el control administrativo como la supervisión del rendimiento actual, su comparación con estándares predefinidos y la implementación de acciones correctivas cuando sea necesario.

Según Bernal (2007), el control se describe como un proceso sistemático que tiene como objetivo organizar los procedimientos y tareas que se efectúan en una institución pública, asegurando que se alineen con las expectativas establecidas para cumplir con los planes aprobados. En este sentido, la planificación y el control están intrínsecamente relacionados.

El control interno, por su parte, es aquel conjunto de procedimientos enfocados en optimizar todas las operaciones de una organización, buscando mejorar tanto su funcionalidad como la CDS que se ofrece. En la Ley de CI, lo caracteriza como un conjunto de medidas, tareas, estrategias, documentación, estructura organizativa, procesos y enfoques que abarcan tanto la labor de las autoridades como la del personal, establecidos en cada entidad pública con el fin de alcanzar las metas planteadas.

Resulta cada vez más preocupante la situación actual, dado que existen numerosas interrogantes respecto a la administración de recursos generados por las entidades que conforman la administración gubernamental. Se puede observar que la gestión institucional se encuentra sacudida por diversos incidentes de corrupción, fraudes, actividades ilícitas, procesos de contratación manipulados y operaciones de adquisición de recursos inapropiados, entre otros. Estos problemas, que inicialmente eran perceptibles únicamente en el ámbito judicial, han comenzado a manifestarse también en el contexto gubernamental. Esta realidad pone de relieve una deficiente programación operativa y de control, evidenciando un elevado nivel de ineficiencia en la gestión estatal, así como la falta de actividades de supervisión, cuya responsabilidad recae en la alta dirección y los líderes de las organizaciones (Madrid y Palomino, 2020).

Por otro lado, en el contexto regional y local, en el contexto del estudio se identificaron problemas como la ausencia de procedimientos y normativas, débil supervisión y monitoreo entre las áreas de cada departamento de gestión, capacitación inadecuada, falta de entrenamiento y resistencia al cambio. La Dirección Regional de Apurímac no es ajena a esta realidad problemática, la falta de coordinación provoca una duplicidad en esfuerzos, lo que dificulta el trabajo de los empleados del gobierno regional, ya que no están claramente informados sobre las gestiones que se llevan a cabo dentro de la entidad. Como resultado, esto genera insatisfacción entre los pobladores.

Con base en lo anterior, se destaca la relevancia de la evaluación de riesgos para lograr los objetivos institucionales, constituyéndose en elementos fundamentales para erradicar los actos corruptos dados en la administración pública (Cevallos et al., 2020). Fomentar una cultura de prevención dentro de las instituciones públicas es esencial y se puede lograr mediante mecanismos de control interno que permitan mitigar riesgos durante las actividades institucionales (Calle et al., 2020).

Lo que se busca con esta tesis es investigar la capacidad administrativa de una municipalidad, que cuenta con un Equipo Técnico encargado de implementar el Sistema de Control Interno (SCI) bajo la dirección del Gerente General, quien actúa como máxima autoridad administrativa. Este equipo coordina acciones de control interno conforme a la Directiva de SCI en los gobiernos regionales del Perú, funcionando como un instrumento de gestión continua que promueve el cumplimiento de los objetivos institucionales y facilita una administración efectiva, eficiente y transparente. Asimismo, la pandemia ha evidenciado la necesidad de un control más riguroso sobre la gestión de recursos internos, fortaleciendo así la gerencia institucional y el seguimiento de las actividades organizacionales, con el fin de prever actuaciones ilícitas.

De esta forma, se plantea como problema general la siguiente pregunta: ¿Cuál es el vínculo entre el CI y GA en los trabajadores de la Dirección Regional de Apurímac en el año 2024? Asimismo, se identifican como problemas específicos las siguientes cuestiones: ¿Cuál es la relación entre la evaluación de riesgos, el ambiente de control, las actividades de control, y la comunicación e información con la gestión administrativa?

Su justificación teórica radica en que se medirán variables muy importantes en el sector público, pero que, sin embargo, no han sido estudiadas de manera conjunta. Contribuirá a expandir y ampliar conocimientos existentes respecto a la importancia de la GA y CI, los hallazgos serán utilizados para realizar estrategias y planes donde se diseñen procesos y procedimientos de control en cada departamento de la organización. Se justifica metodológicamente con el uso de un cuestionario que fue aplicado a la muestra para recolectar información sobre el comportamiento y percepción de las variables.

Asimismo, se establece como objetivo general: identificar la relación existente entre el CI y la gestión administrativa. Además, se propusieron como objetivos específicos: a) identificar el nexo entre la evaluación de riesgos, el entorno de control, las actividades de control, y la comunicación e información con la gestión administrativa.

De igual manera, se formula como hipótesis, la cual establece que existe un vínculo significativo entre ambas variables.

Morales (2022) realizó un estudio cuyo fin era demostrar la importancia que tiene el diseño y elaboración de un sistema de CI para la GA en Colombia. Los métodos utilizados fueron cuantitativos con diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario a 70 trabajadores, los resultados manifestaron que, las actividades de control tienen una aceptación del 90%, y el entorno de control, un 80%. El resultado inferencial muestra un valor de rho de 0,845. Se concluye que hay relación directa entre las variables, a medida que aumenta el conocimiento de los trabajadores, también mejora la gestión administrativa, y, de manera inversa también.

Pilla (2022) desde la ciudad de Quito examinó la relevancia del CI como herramienta para la gestión pública. El estudio adoptó un enfoque interdisciplinario, cuantitativo y descriptivo. La muestra, para la cual se utilizó un cuestionario, consistió en 65 empleados. El 34.8% consideran que el CI es esencial para una eficiente GA, mientras que un 21.2% no entiende los conceptos que se involucran con el CI. Los hallazgos demuestran significancia positiva con un índice correlacional de 0.652. En conclusión, el CI es una herramienta que respalda el sistema de controles gubernamentales en la consecución de objetivos programáticos, con un enfoque en ofrecer servicios de alta calidad al público.

En Manawi, estudio como el de Carvajal y Vélez (2024) se encargaron de analizar la importancia de CI en la GA usando un enfoque mixto y no experimental, fue pura - teórica y se aplicó una encuesta a una población conformada de 120 personas, dicho cuestionario se realizó vía online, los datos obtenidos fueron que un 40% están insatisfechos con el control interno. Además, los datos estadísticos evidencian un coeficiente de correlación de 0.852

En un artículo científico de Guayaquil, (Laurido, 2020), se pretendió conocer la relación entre la gestión pública administrativa y el control interno, además se emplearon encuestas, entrevistas y se aplicó un cuestionario con 53 participantes. Se concluyó que el CI es percibida como irregular con un 35%, además se demostró que, de las cinco dimensiones del CI según el modelo COSO, un 14% considera que el riesgo es moderado, la supervisión es alta para un 40%, mientras que los ambientes de control representan el 29%. La estadística revela un alto vínculo positivo con una rho de 0,853.

El CI en las municipalidades ha sido objeto de varias investigaciones recientes. Pérez (2022) estudió el municipio de Llama en 2021, encontrando una correlación significativa ($r = 0,655$) entre el CI y la gestión, con un 64,7% de directivos indicando que la gestión es formal. Se llegó a la conclusión de que, el control interno funciona como una herramienta para identificar y reducir riesgos que

puedan comprometer la gestión administrativa, incluyendo la detección de fraudes y desviaciones en la ejecución de proyectos.

Sánchez (2022) analizó la relación entre coeficiente intelectual y gestión administrativa, reportando que el 71,4% de los encuestados percibe un control adecuado, y una correlación positiva significativa ($r = 0,781$) entre las variables. En resumen, un sistema de control interno efectivo fortalece la transparencia en la gestión administrativa y facilita la rendición de cuentas ante la ciudadanía, lo que fomenta la confianza en las autoridades locales

Candia y Guanilo (2022) evaluaron el CI en la Municipalidad Distrital de Pocollay en 2019, encontrando una relación positiva moderadamente alta (coeficiente = 0,653) y un rango de influencia en la gestión administrativa entre el 25,10% y el 47%. Con estos hallazgos se establece que este sistema de CI establece normativas y procedimientos que deben seguirse en la administración, asegurando el cumplimiento de leyes y regulaciones y promoviendo una gestión responsable.

Tapullima et al. (2021) estudiaron una municipalidad en Picota y reportaron insatisfacción en el control interno, con una relación débil entre variables ($\rho = 0,186$), sin significancia. Además, fomenta la formación y desarrollo del personal municipal, esencial para una gestión administrativa eficaz y sostenible.

Finalmente, Castro (2024) analizó una municipalidad en Vitoc en 2020, hallando una percepción negativa sobre la gestión ética, pero una alta correlación ($r = 0,856$) entre CI y gestión, sugiriendo la influencia de otras variables en los resultados administrativos.

Parra et al. (2022) explican que este proceso incluye la selección de metas y la identificación de los recursos que facilitan su consecución. En lo que respecta a la organización, como segunda dimensión, se considera su influencia en la innovación organizativa, dado que una estructuración adecuada permite la consecución de los objetivos deseados (Aliaga y Alcas, 2021). La dimensión de

dirección implica la capacidad de guiar y compartir en el proceso de generar equilibrio dentro del grupo responsable, lo cual es crucial para el logro de los objetivos planteados. Por último, el control se visualiza como parte del proceso de supervisión en la estructura organizacional, abarcando el análisis, evaluación y comparación de acciones realizadas, así como la definición y planificación de metas; en caso de no cumplir lo establecido, se llevarán a cabo medidas correctivas (Riffo, 2019).

Holmes (1987) plantea una teoría fundamental que conceptualiza el (CI) como una actividad de gestión, orientada a salvaguardar y preservar los activos organizacionales, evitando gastos innecesarios y asegurando que las obligaciones se contraigan únicamente con la debida autorización (Munive, 2019). En complemento, otras teorías sustancian el origen de esta variable, como la teoría del riesgo, la cual, autores como Sánchez (2024) se han enfocado en estudiar como la evaluación de riesgos es un proceso fundamental en las empresas para minimizar errores y corregir los existentes dentro de cada proceso. El CI se implementa precisamente para mitigar dichos riesgos mediante el establecimiento de medidas preventivas y mecanismos de detección de problemas críticos.

Por otro lado, la teoría del cumplimiento, conforme a Carbonell (2021), se centran en garantizar la adherencia a normas tanto internas como también externas; este enfoque teórico implementa controles destinados y diseñados a asegurar que las acciones de las instituciones públicas se lleven a cabo conforme a los requerimientos determinados.

En el contexto peruano, la Ley de Control Interno de las Entidades del Estado regula la aprobación, elaboración, implementación, funcionamiento y evaluación del control interno en todas las entidades estatales, buscando proteger y fortalecer los sistemas administrativos y operativos a través de acciones de control preventivo y simultáneo contra actos indebidos o corruptos (Ley N° 27785).

El CI se define como una conglomerado de procesos llevado a cabo por directivos y personal de una organización, orientado a mitigar riesgos y proporcionar

una seguridad razonable respecto al cumplimiento de los objetivos operativos en relación con la misión institucional. En este sentido, la premisa esencial de la dirección es la minimización de riesgos. Chiavenato (2020) sostiene que un Sistema de Control Interno (SCI) se constituye como un conjunto de manuales que definen políticas y procedimientos dirigidos a gestionar de forma sistemática y eficiente una entidad. Dicho sistema tiene como finalidad la protección de los activos, la reducción de probabilidades de fraude y errores, y la garantía de transparencia en la rendición de cuentas.

Las dimensiones del control interno se estructuran en base al (COSO), que propone un campo de métodos basado en 5 factores fundamentales: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo.

Según Pacheco et al. (2019), la gestión administrativa se fundamenta teóricamente en la teoría clásica de la administración, la cual aboga por su integración y desarrollo tanto en el sector público como en el privado, actualmente conocido como gestión pública. Además, la teoría de la burocracia de Max Weber, citada por Montero (2023), se apoya en principios tales como la división del trabajo, la jerarquía organizacional y la formalización de reglas y procedimientos, subrayando la importancia de contar con normas claras y un funcionamiento predecible en las organizaciones.

La teoría del comportamiento organizacional estudia las acciones de individuos y grupos dentro de organizaciones, subrayando la importancia de motivar al personal, mejorar la comunicación y promover un entorno laboral positivo para aumentar la productividad y satisfacción en el sector público. Por otro lado, la Nueva Gestión Pública (NPM) se plantea para lograr una administración más eficiente y centrada en el ciudadano. Según Pérez (2024), Fayol describe la gestión administrativa como esencial para cualquier organización, abarcando cinco dimensiones: planeación, organización, dirección, coordinación y control. La planeación implica definir metas y asignar los recursos necesarios para lograrlas.

II. METODOLOGÍA

El estudio es de tipo básico, ya que se enfoca en el desarrollo de teorías y conocimientos científicos. La investigación pura, surge del interés y la curiosidad del investigador por adquirir nuevos conocimientos sobre aspectos que le interesan (Hernández & Mendoza, 2018). Su enfoque es cuantitativo, lo que implica que los datos se analizan mediante programas estadísticos, utilizando un cuestionario conformado por preguntas cerradas (Ortega, 2022). El diseño de la investigación es no experimental, y tuvo alcance correlacional (Velázquez, 2024).

(C.I) es descrita como "aquel proceso que toda empresa establece para ejecutar sus actividades y lograr metas concretas". Se hizo uso de la metodología COSO que involucra ambientes y actividades de control, análisis de riesgos, monitoreo y transmisión de información (Munive, 2019). Por otro lado los indicadores son: metas de los procesos a efectuarse, reconocimiento y estimación de riesgos, valores éticos y comportamientos del personal.

La segunda variable, es un sistema interrelacionado dirigido al logro de objetivos, centrándose en los cuatro elementos clave: planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2022). Los indicadores incluyen: planes institucionales, manuales de operaciones y procedimientos, normativas, leyes.

Respecto a la población, Hernández y Sampieri (2020) la definen como el conjunto de personas u objetos que se estudian, compartiendo características similares que son de interés para el investigador. La población accesible consiste en 120 trabajadores de la Dirección Regional de Administración en Apurímac, ubicada en Abancay.

La muestra se describe como una representación reducida de la población, de la cual se extraen los resultados que se generalizarán (Hernández – Sampieri, 2020). La investigación seleccionará 100 colaboradores y utilizará un muestreo no probabilístico intencional. La unidad de análisis es un trabajador de la Dirección Regional de Apurímac.

El proceso de recolección de datos tiene como fin obtener información relevante, garantizando la calidad y credibilidad de los resultados (Hernández & Avila, 2020). Se empleará una encuesta como técnica, compuesta de varias preguntas respecto a las variables consideradas (Aguilar, 2024), utilizando un cuestionario de 40 ítems como instrumento.

La validez del instrumento implica su efectividad para medir las variables en cuestión (Mejía, 2021). En este contexto, la herramienta de medición fue evaluada por tres especialistas que validaron el cuestionario, asegurando su calidad. Después de haber sido validado según los criterios de relevancia, claridad y consistencia, se aplicó el cuestionario a los representantes de la prueba piloto con el fin de saber si las preguntas son confiables y viables. Una vez que se tiene los resultados, es decir conocer el nivel de percepción, estos datos son procesados por el SPSS para enviar las preguntas al análisis estadístico Alfa de Cronbach, después de su confiabilidad se vuelve aplicar la encuesta a la muestra real. Estos datos serán procesados para su análisis descriptivo y también inferencial.

Para que este estudio cumpla con los fundamentos éticos según lo que establece y rige el comité ético y moral de la universidad, se deben de tomar en cuenta ciertos criterios: para asegurar cumplir con la autonomía del estudio, se debe recolectar información clara y comprensible sobre los objetivos riesgos y beneficios de la investigación, además no se permite el exceso del porcentaje límite, 20% de plagio. Según las normas APA 7ma edición, existen diversos parámetros para respetar los derechos de los autores, como citar adecuadamente la literatura recogida para el diseño del marco teórico.

III. RESULTADOS

Frecuencias – Análisis descriptivo

Tabla 1

Comportamiento de las variables

| | Gestión Administrativo | | | Total |
|-----------------|------------------------|---------|-------|--------|
| | Malo | Regular | Bueno | |
| Control Interno | 25 | 5 | 0 | 30 |
| % | 25,0% | 5,0% | 0,0% | 30,0% |
| | 24 | 8 | 0 | 32 |
| % | 24,0% | 8,0% | 0,0% | 32,0% |
| | 0 | 24 | 14 | 38 |
| % | 0,0% | 24,0% | 14,0% | 38,0% |
| Total | 49 | 37 | 14 | 100 |
| % | 49,0% | 37,0% | 14,0% | 100,0% |

Nota. Datos extraídos del SPSS v.25

Los resultados demuestran que, el 49% de los encuestados percibe la gestión administrativa en esta institución pública como deficiente. De este grupo, el 25% atribuye esta deficiencia a un CI inadecuado, mientras que el 24% considera que el CI es regular. Por otro lado, el 37% de los encuestados evalúa la gestión administrativa como regular. Dentro de este grupo, el 24% asocia esta percepción con un CI eficiente, el 8% cree que el CI es regular, y el 5% lo ve como deficiente. Finalmente, un 14% de los encuestados considera que la gestión administrativa es eficiente, y esta opinión se fundamenta en que, para otro 14% de la muestra, el CI también se considera eficiente.

Tabla 2*Comportamiento del CI y sus dimensiones*

| | | Malo | División 1 Regular | Bueno | Total |
|-----------------|---|-------|-----------------------|-------|-------|
| Control Interno | | 21 | 9 | 0 | 30 |
| | % | 21,0% | 9,0% | 0,0% | 30,0% |
| | | 11 | 21 | 0 | 32 |
| | % | 11,0% | 21,0% | 0,0% | 32,0% |
| | | 0 | 38 | 0 | 38 |
| | % | 0,0% | 38,0% | 0,0% | 38,0% |
| | | | División 2 | | Total |
| | | 25 | 5 | 0 | 30 |
| | % | 25,0% | 5,0% | 0,0% | 30,0% |
| | | 15 | 12 | 5 | 32 |
| | % | 15,0% | 12,0% | 5,0% | 32,0% |
| | | 0 | 30 | 8 | 38 |
| | % | 0,0% | 30,0% | 8,0% | 38,0% |
| | | | División 3 | | Total |
| | | 23 | 7 | 0 | 30 |
| | % | 23,0% | 7,0% | 0,0% | 30,0% |
| | | 15 | 17 | 0 | 32 |
| | % | 15,0% | 17,0% | 0,0% | 32,0% |
| | | 0 | 25 | 13 | 38 |
| | % | 0,0% | 25,0% | 13,0% | 38,0% |
| | | | División 4 | | Total |
| | | 11 | 19 | 0 | 30 |
| | % | 11,0% | 19,0% | 0,0% | 30,0% |
| | | 0 | 25 | 7 | 32 |
| | % | 0,0% | 25,0% | 7,0% | 32,0% |
| | | 0 | 11 | 27 | 38 |
| | % | 0,0% | 11,0% | 27,0% | 38,0% |

Nota. Datos extraídos del SPSS v.25

El 68% de los encuestados percibe la evaluación de riesgos como regular, mientras que el 32% la considera deficiente. En lo que respecta al ambiente de control, el 47% de los encuestados lo califica como regular, el 38% lo ve como deficiente, y el 13% lo evalúa como eficiente. Por otra parte, las actividades de control son percibidas de la siguiente manera: el 49% las considera regulares, el 38% las ve como deficientes, y el 13% las califica como eficientes. En cuanto a la supervisión, el 56% opina que se lleva a cabo de manera regular, el 26% la considera eficiente, y el 18% la percibe como deficiente. Finalmente, en términos de

comunicación e información, el 55% de los encuestados las consideran regulares, el 34% las evalúan como eficientes, y el 11% las califican como deficientes.

Tabla 3

Comportamiento de la gestión administrativa y sus dimensiones

| | | División 1 | | | Total |
|------------------------|---|------------|---------|-----------|--------|
| | | Deficiente | Regular | Eficiente | |
| Gestión administrativa | | 47 | 2 | 0 | 49 |
| | % | 47,0% | 2,0% | 0,0% | 49,0% |
| | | 0 | 35 | 2 | 37 |
| | % | 0,0% | 35,0% | 2,0% | 37,0% |
| | | 0 | 2 | 12 | 14 |
| | % | 0,0% | 2,0% | 12,0% | 14,0% |
| Total | | 47 | 39 | 14 | 100 |
| | % | 47,0% | 39,0% | 14,0% | 100,0% |
| | | División 2 | | | Total |
| | | 30 | 19 | 0 | 49 |
| | % | 30,0% | 19,0% | 0,0% | 49,0% |
| | | 0 | 32 | 5 | 37 |
| | % | 0,0% | 32,0% | 5,0% | 37,0% |
| | | 0 | 0 | 14 | 14 |
| | % | 0,0% | 0,0% | 14,0% | 14,0% |
| Total | | 30 | 51 | 19 | 100 |
| | % | 30,0% | 51,0% | 19,0% | 100,0% |
| | | División 3 | | | Total |
| | | 42 | 7 | 0 | 49 |
| | % | 42,0% | 7,0% | 0,0% | 49,0% |
| | | 0 | 33 | 4 | 37 |
| | % | 0,0% | 33,0% | 4,0% | 37,0% |
| | | 0 | 0 | 14 | 14 |
| | % | 0,0% | 0,0% | 14,0% | 14,0% |
| Total | | 42 | 40 | 18 | 100 |
| | % | 42,0% | 40,0% | 18,0% | 100,0% |
| | | División 4 | | | Total |
| | | 13 | 36 | 0 | 49 |
| | % | 13,0% | 36,0% | 0,0% | 49,0% |
| | | 5 | 12 | 20 | 37 |
| | % | 5,0% | 12,0% | 20,0% | 37,0% |
| | | 0 | 8 | 6 | 14 |
| | % | 0,0% | 8,0% | 6,0% | 14,0% |
| Total | | 18 | 56 | 26 | 100 |
| | % | 18,0% | 56,0% | 26,0% | 100,0% |

Nota. Datos extraídos del SPSS v.25

La tabla cruzada muestra que en la primera dimensión de la gestión administrativa, que es la planificación, el 47% de los encuestados considera que se lleva a cabo de manera deficiente. Por otro lado, el 39% la califica como regular, y 14 encuestados están de acuerdo con las acciones realizadas, valorándola como eficiente.

En cuanto a la segunda dimensión, que es la organización, el 51% de los encuestados la percibe como regular, mientras que el 30% la considera deficiente. Se ha observado que en esta institución pública hay ocasiones donde no se definen de manera transparente los roles y las funciones del personal lo que puede significar que no se responsabilicen de las tareas que deben de cumplir, y esto origina retrasos. Otro problema que se ha identificado es la débil intención que tiene el personal administrativo para utilizar de manera eficiente sus recursos financieros y emplearlos en programas de capacitación y talleres formativos.

Pruebas estadísticas

Tabla 4

Análisis de la prueba de distribución de datos

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Variable 1 | ,248 | 100 | ,000 |
| Variable 2 | ,308 | 100 | ,000 |

Nota. Datos extraídos del SPSS v.25

Al ser la muestra 50 personas, corresponde utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov que es aquel test que permite evaluar si los datos arrojados están distribuidos de manera normal o no normal, con este análisis se determinó que la prueba no estadística utilizada fue el instrumento no paramétrico Rho de Spearman cuyos valores estarán interpretados según su nivel y grado de correlación.

Tabla 5*Constatación de hipótesis general*

| | | Gestión administrativa | |
|-----------------|-----------------|------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Control interno | Coef | ,740** |
| | | Sig. Bil. | ,000 |
| | | N | 100 |

Nota. Datos extraídos del SPSS v.25

Con estos datos obtenidos gracias al análisis estadísticos en el SPSS, la gestión administrativa y el CI guardan amplia relación significativa y positiva, estos hallazgos muestran que ambas variables son determinantes para la rentabilidad, productividad de la organización, y sobre todo para mejorar la percepción de la comunidad respecto a un trabajo transparente en la Dirección Regional de Apurímac.

Factores como la transparencia, la seguridad en el manejo de los procesos, la mejora continua, forman parte de una buena implementación en los sistemas de controles internos, que genere y garantice confianza por parte de la ciudadanía hacia la entidad pública.

Tabla 6*Constatación de hipótesis específica 1*

| | | | |
|-----------------|-----------------------|---------|----------------|
| Rho de Spearman | Evaluación de riesgos | Coef. | G.A. ,350** |
| | | Sig.Bil | ,000 |
| | | N | 100 |

Nota. Datos extraídos del SPSS v.25

Los resultados mostrados en la tabla 7, existe una correlación poca significativa con un índice de 0,350, estos datos obtenidos demuestran que la identificación y evaluación de riesgos es una actividad primordial en la institución pero que se tiene poco conocimiento de sus consecuencias, por lo que los participantes de la muestra, en este caso los colaboradores, no han podido responder con claridad las preguntas relativas a esta dimensión.

Tabla 7*Constatación de hipótesis específica 2*

| | | | G.A |
|-----------------|---------------------|----------|--------|
| Rho de Spearman | Ambiente de control | Coef | ,470** |
| | | Sig. Bil | ,000 |
| | | N | 100 |

Nota. Datos extraídos del SPSS v.25

Se evidencia que hay un nexo entre los principales ambientes de control y la gestión administrativa, con un factor correlacional 0,471 siendo moderada, positiva y directa. El buen clima organizacional es importante para tomar mejores decisiones, evaluar e identificar todos los riesgos posibles para poder mitigarlos y aplicar acciones preventivas y correctivas.

Tabla 8*Constatación de hipótesis específica 3*

| | | | G.A. |
|-----------------|----------------------|---------|--------|
| Rho de Spearman | Actividad de control | Coef | ,507** |
| | | Sig.Bil | ,000 |
| | | N | 100 |

Nota. Datos extraídos del SPSS v.25

Respecto a los resultados arrojados en el spss, se puede observar un coeficiente de correlación 0,507 lo que demuestra un vínculo entre las principales actividades de control y la gestión administrativa en la institución. Estos hallazgos revelan la importancia de supervisar cada actividad dentro de todas las áreas y/o departamentos de la Dirección Regional de Apurímac.

Tabla 9*Constatación de hipótesis específica 4*

| | | | Supervisión | G.A. |
|-----------------|-------------|----------|-------------|--------|
| Rho de Spearman | Supervisión | Coef. | 1,000 | ,500** |
| | | Sig. Bil | . | ,000 |
| | | N | 100 | 100 |

Nota. Datos extraídos del SPSS v.25

Con los hallazgos evidenciados se demuestra un vínculo positivo moderado entre la supervisión del CI en la gestión pública administrativa con un índice correlacional de 0,508.

El monitoreo y supervisión de actividades cumple un rol fundamental en la administración pública, con estos procesos de control se espera la optimización de resultados, la productividad eficiente y un crecimiento económico rentable para la organización.

Para este contexto en estudio, se ha identificado débiles procedimientos respecto a las estrategias utilizadas para monitorear y supervisar las acciones en cada departamento administrativo, y la gestión administrativa necesita asegurar el cumplimiento de sus objetivos, por lo tanto, se debe de considerar poner más énfasis en los controles de sus procesos, dejar de lado los actos corruptivos y ser más transparentes ante la comunidad civil.

Tabla 10*Constatación de hipótesis específica 5*

| | | G.A. | |
|-----------------|--------------|----------|--------|
| Rho de Spearman | Comunicación | Coef | ,566** |
| | | Sig. Bil | ,000 |
| | | N | 100 |

Nota. Datos extraídos del SPSS v.25

Los resultados demuestran que existe relación entre la comunicación e información con la gestión administrativa pública, esto se ve reflejado con un índice correlativo de 0,557. Estos hallazgos demuestran que en todas las organizaciones del sector público necesitan mejorar los procesos comunicativos dentro de su entorno laboral, una transmisión de información asertiva y responsable ayudará a optimizar los resultados operativos y de gestión de la Dirección Regional de Apurímac.

En toda organización la comunicación es un elemento importante y diferenciador, esto se puede dar entre los colaboradores de la institución pública, y también en la información que se le transmite a la población, no solamente comunicar sobre las actividades y tareas encomendadas, sino que también las personas deben de conocer cuáles son las herramientas de control interno que está manejando el gobierno regional con el fin de garantizar que todos los procesos sean lo más transparentes posibles.

IV. DISCUSIONES

El CI se refiere a las acciones necesarias para supervisar y verificar las actividades de las instituciones públicas, con el fin de asegurar que sus recursos, activos y operaciones se empleen de forma adecuada y eficiente. En el marco del sector público del Perú, los sistemas de controles internos y gubernamentales conforme a la Ley N° 27785, se describe como el proceso de supervisión, monitoreo y validación de resultados. Por otro lado, una gestión administrativa eficaz permite a las empresas optimizar sus procesos y reducir costos, mientras que un conocimiento adecuado de la gestión pública ayuda a las organizaciones a identificar oportunidades y limitaciones para el desarrollo de actividades y la consecución de objetivos.

El objetivo general de esta investigación fue establecer la relación entre el CI y la gestión administrativa en los trabajadores de la Dirección Regional de Apurímac en 2024. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica rho de Spearman para comprobar las hipótesis, obteniendo resultados significativos (0.000) que confirman la relación entre ambas variables, además de un coeficiente de correlación de 0.740, lo que indica una relación positiva y alta.

En cuanto a los resultados descriptivos, se encontró que un 30% de los encuestados considera deficiente el control interno, mientras que un 49% lo piensa sobre la gestión administrativa. Estos porcentajes son alarmantes, ya que en la Dirección Regional de Apurímac se han identificado problemas como procesos inadecuados en la provisión de servicios públicos, compras y contrataciones poco eficientes y poco transparentes, así como desorganización en las normas institucionales y la falta de políticas adecuadas para la gestión de recursos humanos y financieros.

Para el primer objetivo específico, se buscó determinar la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa. Los resultados mostraron que un 60% de los encuestados perciben esta dimensión como regular. Al aplicar la prueba rho de Spearman, se constató una relación directa y significativa con un coeficiente de correlación positivo de 0.350, aunque considerado bajo.

Estudios previos, como los de Tapia (2022) y Pérez (2022), coinciden con esta investigación en términos de metodología, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, llegando a conclusiones similares sobre la valoración regular de la gestión administrativa y la existencia de una relación positiva y alta entre las variables. Asimismo, la teoría de Anzola refuerza la idea de que la administración busca optimizar la coordinación de recursos.

Otros antecedentes, como el de Sánchez (2022), también apoyan los resultados de esta investigación, destacando una significancia considerable entre el CI y la gestión administrativa, con un coeficiente de relación de 0.781. Sin embargo, estudios como el de Candia y Guanilo (2022) sugieren que la relación entre las variables no es directa, sino que una influye positivamente sobre la otra.

En cuanto al segundo objetivo específico, que buscaba determinar la relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa, se encontró que el 40% de los encuestados considera deficiente esta dimensión. La prueba inferencial con rho de Spearman demostró una relación positiva y moderada con un grado de 0.470.

Los hallazgos de esta investigación concuerdan con los de Morales (2022), quien analizó la relación entre CI y gestión administrativa en Colombia, encontrando una alta correlación similar a la nuestra de 0.740. También se reafirma lo indicado por Pilla (2022) sobre el CI como herramienta fundamental en la gestión pública para alcanzar los objetivos.

La investigación también respalda los resultados de Castro (2024) y Candia y Guanilo (2022), quienes encontraron correlaciones positivas de entre 0.56 y 0.69, destacando que la percepción de aceptación del CI por parte de los funcionarios públicos es baja.

Respecto al tercer objetivo, que verificaba la relación entre actividades de control y gestión administrativa, se determinó una correlación positiva y moderada alta de 0.507. Los resultados también confirman la teoría de Holmes (1987), que señala que el CI abarca la mayoría de las tareas que llevan a cabo los directivos,

enfocándose en la protección y mantenimiento de los activos. Igualmente, Chiavenato (2020) indica que un sistema de CI es esencial para una dirección eficiente y metódica de una organización.

El cuarto objetivo específico reveló una relación directa y significativa con un grado de correlación de 0.500. Finalmente, se examinó la relación entre comunicación e información y gestión administrativa, encontrando que el 55% de los encuestados lo percibe como regular. Al probar la hipótesis, se confirmó la significancia entre ambas variables, con un grado de correlación de 0.566 que es moderadamente alto y positivo.

Autores como Pilla y Laurido, tuvieron resultados que convergen con este estudio en cuanto a la utilización del modelo COSO en sus investigaciones, los hallazgos encontrados aseguran que identificar los riesgos a tiempo justo previenen problemas emergentes en cada proceso, para ello se evalúan las tareas y actividades para poder tomar eficientes decisiones y mejorar en cuanto al diseño y elaboración de los planes estratégicos institucionales.

Para este estudio, se utilizó una metodología básica, no experimental y correlacional, y se procesaron los datos con el sistema SPSS para comprobar las hipótesis. Las limitaciones incluyeron la falta de experiencia en el uso del sistema y el tiempo disponible para la recolección de datos, aunque se contaron con fortalezas como normativas y fundamentos teóricos adecuados.

V. CONCLUSIONES

Primero; se llegó a la conclusión de que hay relación significativa y positiva entre las variables de estudio, cuyos hallazgos estadísticos demostraron un coeficiente de correlación de 0.741.

Segundo; después de conocer los resultados de la constatación de hipótesis específica, que declara demostrar la relación entre la GA y la identificación de riesgos, se llega a la conclusión de que ambas mantienen un vínculo bajo pero positivo.

Tercero; con los hallazgos encontrados, se concluye que para el objetivo específico dos, se hallaron resultados que evidencian su relación directa esto significa que los ambientes de control en una organización se vinculan con la GA. Además, se obtuvo un índice correlacional de 0.471

Cuarto, de acuerdo con los resultados encontrados para el objetivo específico 3, se concluye que sí existe dicho vínculo entre las diferentes actividades de control y la GA en la Dirección Regional de Apurímac. Además, gracias al análisis estadístico, los datos estadísticos revelan un factor correlacional de 0,0508, siendo este positivo y moderado.

Quinto, se llegó a la conclusión de que la supervisión y monitoreo dentro de los entornos laborales de la Dirección Regional de Apurímac guardan relación positiva entre ellas con un coeficiente 0,501.

Sexto; se llegó a la conclusión que la comunicación y la información en una organización pública es relevante para mejorar la gestión administrativa, por tanto, con el análisis inferencial se evidencia un nexo significativo entre ambos con un índice correlacional de 0,577.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO:

Se aconseja al jefe de RRHH de la institución que supervisen las actividades que realizan los trabajadores, si están cumpliendo con las metas establecidas según los planes institucionales definidos (Morales et al., 2023).

SEGUNDO:

Se hace la sugerencia al departamento de Talento Humano de la Dirección Regional de Apurímac, a elaborar y diseñan un plan de entrenamiento, formación y capacitación considerando los fundamentos y la importancia de un buen CI en el sector público, se sugiere establecer un cronograma de actividades para después evaluar el desempeño y comprobar resultados (Vélez, 2024).

TERCERO:

Se le sugiere a los colaboradores mantener buenas relaciones interpersonales y hacer práctica de la comunicación asertiva, que es importante para el buen rendimiento laboral, incluyendo acciones de empatía y trabajo en equipo (Morales et al., 2023).

CUARTO:

Es importante que los jefes de todas las áreas de la institución tengan definidos sus planes de acción para poder controlar y supervisar las tareas ejecutadas por el personal, de tal manera que se identifiquen errores para poder aplicar acciones correctivas y preventivas (López, 2019)

QUINTO:

Se le sugiere a los supervisores de cada área, diseñar planes de monitoreo por cada proceso establecido en todos los departamentos que componen la administración pública.(Rivero, 2020)

REFERENCIAS

- Aguilar, A. (2024). ¿Qué es una encuesta? questionpro.com. Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>
- Bayona Rodriguez, L. (2020). El sistema de control interno y su relación con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2018. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2436/BAYONA%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20Leisy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calle et al., (. C.-Á. (marzo de 2020). Sistema de control interno como herramienta de optimización de los procesos financieros de la empresa Austroseguridad Cía. Ltda. 6(1), 429-465. Obtenido de <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-SistemaDeControllInternoComoHerramientaDeOptimizaci-7351791.pdf>
- Candia y Guanilo (2019)
- Carbonell Yáñez, María Helena. (2021). Teorías relativas al cumplimiento del derecho internacional público. *Anuario mexicano de derecho internacional*, 21, 469-496. Epub 21 de enero de 2022. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487872e.2021.21.15600>
- Castillo, V. A. (2023). "El Control Interno en la Gestión Administrativa de la Empresa de Transportes Turismo Ampay SRL, periodo 2021". "TESIS" PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CONTABILIDAD CON MENCIÓN EN AUDITORÍA Y CONTROL INTERNO. UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, CUSCO.
- Castro Cahuasa, R. (2021). El control interno y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Vitoc, provincia de Chanchamayo, departamento Junín, periodo 2020. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2848/CASTRO%20CAHUASA%2cRossana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Catagua Briones, Miguel Leonardo, Pinargote Macías, María Fernanda, & Mendoza Vines, Marcelo Eduardo. (2023). Control interno y modelo COSO en la

- gestión administrativa y financiera empresarial. Podium, (44), 151-166.
<https://doi.org/10.31095/podium.2023.44.10>
- García , J. A., & Vélez Salamanca, J. A. (2024). Aporte, impacto y reflexiones de la filosofía en la gerencia administrativa. Una búsqueda documental. redalyc.org, 80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3579/357976095005/html/>
- gob.pe. (2020). N° 091-2020-CG-GCOC: Identifican perjuicio económico por más de S/ 140 mil en obra de terminal terrestre en Chuquibambilla. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/210067-n-091-2020-cg-gcoc-identifican-perjuicio-economico-por-mas-de-s-140-mil-en-obra-de-terminal-terrestre-en-chuquibambilla>
- González, M. E. (2023). El control interno. gestiopolis.com. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-control-interno/>
- Gutierrez, N. R. (2022). Influencia del control interno sobre la gestión administrativa en una entidad del estado, Abancay – 2021. 1-87. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79013>
- Gutierrez, R. N. C., & Gómez, S. L. G. (2022). El control interno y la gestión administrativa, en un municipio de la Región Tacna. REVISTA VERITAS ET SCIENTIA-UPT, 11(2), 231-242.
<http://161.132.207.136/ojs/index.php/vestsc/article/view/680/675>
- Hernández et al. (1997). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. derechoshumanos.unlp.edu.ar(1890), 497. Obtenido de <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Hernández, & Avila. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 9(17). Obtenido de <file:///C:/Users/usuario/Downloads/6019-Manuscrito-35678-1-10-20201120.pdf>
- Hernández, & Mendoza. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. virtual.cuautitlan.unam.mx, 714. Obtenido de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- IPE, (. P. (15 de NOVIEMBRE de 2021). Apurímac es la segunda región con mayor conflictividad social. <https://www.ipe.org.pe>. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/apurimac-es-la-segunda-region-con-mayor-conflictividad-social/#:~:text=Apur%C3%ADmac%20se%20mantiene%20como%20la,7%20corresponden%20a%20conflictos%20mineros>.
- Lopez Castañeda, Y. K., Gonzales López, W. F., & Jaimes Paredes, A. J. (2022). La implementación del sistema de control interno y su incidencia en la gestión administrativa y financiera en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado— año 2018.
- Machaca Juarez,, J. R., Silva , G., & Yury , R. (2024). RELACIÓN DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA MASERVIT E.I.R. LTDA.,AREQUIPA 2023. Título Profesional de: Licenciados en Administración. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA, AREQUIPA.
- Mejía, M. E. (noviembre de 2005). TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN. online.aliat.edu.mx. Obtenido de <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Moreno et al. (2022). El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Jipijapa. 8 (3). <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3006>
- Narvaez, M. (2024). ¿Qué es la validez y confiabilidad en la investigación? www.questionpro.com. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-validez-y-confiabilidad-en-la-investigacion/>
- Ortega, C. (2022). Investigación cuantitativa. Qué es y cómo realizarla. [questionpro.com](http://www.questionpro.com). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>
- Oviedo et al. (septiembre - diciembre de 2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. scielo.org.co, 34(4). Obtenido de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009

Pacheco, B. D. (2023). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7. Obtenido de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/4918-Texto%20del%20art%C3%ADculo-19381-1-10-20230225%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/4918-Texto%20del%20art%C3%ADculo-19381-1-10-20230225%20(2).pdf)

Pacheco, R., Robles, C. y Ospino, A. (2019). *Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia*. 29 (5). <https://acortar.link/xTYDou>

Pacheco. (2022). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4918>

Parra, C., Márquez, B., Sánchez, L. y Mora, N. (2022). Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala. 7(5). <https://acortar.link/6QyYQi>

Peña et al., (. M. (2022). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO. 122-123. Obtenido de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/1626-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3004-1-10-20220607%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/1626-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3004-1-10-20220607%20(1).pdf)

Pérez Chuquicahua, J. K. (2021). Control interno y su relación con la gestión administrativa del área de tesorería de la Municipalidad Distrital de Llama, 2021. repositorio.uss.edu.pe. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9201>

Pérez, C. J. (2022). CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE TESORERÍA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAMA, 2021. "TESIS" PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN. Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9201>

Quinaluisa et al, (.). (ene.-jun. de 2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. scielo.sld.cu. Obtenido de

https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018

Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. 4 (1). <https://acortar.link/dqb2Jn>

Rivera et al. (2020). El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del área de tesorería de la municipalidad provincial de Oxapampa, año 2019. repositorio.undac.edu.pe. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1985>

Rivera Quispe, A., & Yaranga Cardenas, I. D. (2020). El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del área de tesorería de la municipalidad provincial de Oxapampa, año 2019.

Sampieri, H. (2018). Marco teórico según autores. marcoteorico.win.

Santillana. (26 de abril de 2022). El control interno y la gestión administrativa del proyecto: 10233 de la empresa Mota Engil Perú S. A. repositorio.continental.edu.pe. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11159>

Silva, L. (2020). Brasil analiza cómo fortalecer el control interno para evitar el despilfarro. bancomundial.org.

Soledispa et al. (octubre de 2021). El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del GAD Pedro Carbo, Ecuador. dialnet, 162-179. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383795>

Tapullima, E. L., Reategui, M. A., & Risco, E. E. L. (2021). Control interno y gestión administrativa de la municipalidad provincial de Picota. Balance´s, 8(11), 81-89. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/198/181>

UNIR. (09 de Junio de 2021). Tipos de muestreo: los principales y sus características. unir.net

Valencia, A. R. (23 de Julio de 2021). Control interno: definición, objetivos e importancia. actualicese.com/. Obtenido de <https://actualicese.com/definicion-de-control-interno/>

Vega de la Cruz, L. O., & Marrero Delgado, F. (2021). Gestión integrada del control interno en el sistema organizacional cubano: ¿una necesidad? PAPERITY, 15.

Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612021000200012

Velázquez, A. (2024). Investigación no experimental: Qué es, características, ventajas y ejemplos. questionpro.com. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/>

Vélez, K. P., & Carvajal, G. L. (2024). Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión Administrativa de la Dirección Distrital 13D07 Chone-Flavio Alfaro– Salud. 593 Digital Publisher CEIT, 9(1), 880-900.

Vélez, P. E., & Loo, C. I. (2024). Sistema de Control Interno y su incidencia en la Gestión Administrativa de la Dirección Distrital 13D07 Chone - Flavio Alfaro – Salud. Revista 593 Digital Publisher CEIT - catálogo Latindex 2.0, 13. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/2220

Verdesoto et al. (2022). El control interno como herramienta de gestión administrativa. (TESIS) para optar la Maestría en Administración Pública. Universidad Técnica de Ambato., Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35609>

www.deustoformacion.com. (01 de febrero de 2021). blog. Obtenido de Qué es la gestión administrativa: <https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/que-es-gestion-administrativa#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20es%20el,la%20direcci%C3%B3n%20de%20la%20empresa.>

www.oas.org. (2023). Obtenido de Módulo 01: Sistema Nacional de Control Fiscal :Unidad 02. Control Interno: https://oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ven_uni_2.pdf

www.undp.org. (7 de FEBRERO de 2024). Apurímac crea su oficina regional de prevención de conflictos sociales. Obtenido de <https://www.undp.org/es/peru/noticias/apurimac-crea-su-oficina-regional-de-prevencion-de-conflictos-sociales>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Control Interno Y Gestión Administrativo En Los Trabajadores De La Dirección Regional De Apurímac, 2024

| Problema General: | Objetivo General: | Hipótesis General: | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles/rangos |
|--|--|---|---------------------------|--|---------|----------------|
| <p>¿Cómo se relaciona el control interno con la gestión administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona la evaluación de riesgos con la gestión Administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona el ambiente de control interno con la gestión Administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona las actividades de control con la gestión Administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona la supervisión con la gestión Administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024?</p> | <p>Determinar la relación que existe entre el Control Interno con la gestión Administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024.</p> <p>Específicas</p> <p>1.Determinar la relación que existe entre la evaluación de riesgos con la gestión Administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024.</p> <p>2.Determinar la relación que existe entre el ambiente de control interno con la gestión Administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024.</p> <p>3.Determinar la relación que existe entre las actividades de control con la gestión Administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024.</p> <p>4.Determinar la relación que existe entre la supervisión con la gestión Administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024.</p> <p>5.Determinar la relación que existe entre la comunicación e información con la gestión administrativa en los trabajadores</p> | <p>El control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024.</p> <p>Específicas</p> <p>1.La evaluación de riesgos se relaciona significativamente con la gestión Administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024.</p> <p>2.El ambiente de control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024.</p> <p>3.Las actividades de control se relacionan significativamente con la gestión administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024.</p> <p>4.La supervisión se relaciona significativamente con la gestión administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024.</p> <p>5.La comunicación e información se relaciona significativamente con la gestión administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024.</p> | D1: Evaluación de riesgos | Objetivos a nivel de proceso o autoridad | | |
| | | | D2: Ambiente de control | Identificación de riesgo | 1 - 5 | |
| | | | | Estimación del riesgo | 6 - 10 | Nunca (1) |
| | | | | Integridad y valores éticos | 11 - 15 | Casi nunca (2) |
| | | | | Competencia de los funcionarios | 16 - 20 | A veces (3) |
| D3: Actividad de control | Asignación de autoridad y responsabilidad | 21 - 25 | Casi siempre (4) | | | |
| | Identificación de procedimientos | | Siempre (5) | | | |
| | Revisión de las tareas | | | | | |
| D4: Supervisión | Rotación del personal | | | | | |
| | Manual de procedimientos | | | | | |
| D5: Comunicación e información | Acciones de monitorio | | | | | |
| | Seguimiento de resultados | | | | | |
| | Información y responsabilidad | | | | | |
| | Calidad de la información | | | | | |
| | Sistema de información | | | | | |
| | Flexibilidad al cambio | | | | | |
| | Comunicación interna. | | | | | |
| Variable 2: Gestión administrativa | | | | | | |
| | | | D1: Planeación | Plan Estratégico institucional | 26 - 30 | Nunca (1) |
| | | | D2: Organización | Manuales de procedimientos administrativos | 31 - 32 | Casi nunca (2) |
| | | | D3: Dirección | | 32 - 35 | A veces (3) |

| | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|
| 5. ¿Cómo se relaciona la comunicación e información con la gestión administrativa en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac, 2024? | de la dirección regional de Apurímac, 2024. | | | Reglamento de Organización y Funciones Perfiles de puesto laborales Reclutamiento de Personal Acciones de inducción Liderazgo funcional | <i>Casi siempre (4)</i> <i>Siempre (5)</i> |
|---|---|--|--|---|---|

| Tipo y diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | Estadística descriptiva e inferencial |
|---|---|---|--|
| Tipo: Básica Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, transeccional Método: Hipotético-deductivo | Población: 100 trabajadores Muestra: 100 empleados Muestreo Muestreo no probabilístico a conveniencia | Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario | Descriptiva: Para describir tablas y figuras. Inferencial: Para contrastar las hipótesis. Prueba de alfa de Cronbach |

Anexo 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles/rangos |
|-----------------|--|--|--|---|--|--|
| Control interno | El control interno implica sobre el rol que se desempeña por los miembros de una organización para el cumplimiento de los objetivos mediante el control del ambiente y actividades de control para lo cual se tiene que evaluar todo el sistema organizacional (OAS, 2023). | Está determinado por 5 dimensiones: Evaluación de riesgos; Ambiente de control; Actividad de control; Supervisión y Comunicación e información | Evaluación de riesgos; Ambiente de control; Actividad de control; Supervisión y Comunicación e información | Objetivos a nivel de proceso o autoridad Identificación de riesgo Estimación del riesgo Integridad y valores éticos Competencia de los funcionarios Asignación de autoridad y responsabilidad Identificación de procedimientos Revisión de las tareas Rotación del personal Manual de procedimientos Acciones de monitorio Seguimiento de resultados Calidad de la información Sistema de información Flexibilidad al cambio Comunicación interna. | 1 - 5 6 - 10 11 - 15 16 - 20 21 - 25 | <i>Nunca (1)</i> <i>Casi nunca (2)</i> <i>A veces (3)</i> <i>Casi siempre (4)</i> <i>Siempre (5)</i> |
| | “La gestión administrativa es el área de la empresa que se encarga de emplear los recursos de la empresa de la forma más eficaz y eficiente posible para alcanzar los objetivos que se ha planteado la dirección de la empresa” (www.deustoformacion.com, 2021) (Sánchez, 2021). | Las dimensiones que se trabajarán en esta variables son: la planeación, organización, dirección y control | D1: Planeación D2: Organización D3: Dirección D4: Control | Plan Estratégico Institucional Manuales de procedimientos administrativos Reglamento de Organización y Funciones Perfiles de puesto laborales Reclutamiento de Personal Acciones de inducción Liderazgo funcional | 26 - 30 31 - 32 32 - 35 | <i>Nunca (1)</i> <i>Casi nunca (2)</i> <i>A veces (3)</i> <i>Casi siempre (4)</i> <i>Siempre (5)</i> |

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

| N° | ÍTEMS | N | CN | AV | CS | S |
|----|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| | VARIABLE CONTROL INTERNO | | | | | |
| | Dimensión 1: Evaluación de riesgos | | | | | |
| 01 | Considera usted que se evalúa los riesgos en las actividades realizadas en su área de trabajo | | | | | |
| 02 | Considera usted que las funciones establecidas en el ROF de su área, están de acuerdo a la labor que realiza. | | | | | |
| 03 | Considera usted que, de existir recomendaciones para evitar riesgos sustanciales, existe predisposición de cambio por parte de sus compañeros de trabajo. | | | | | |
| 04 | Considera usted que se cuentan con lineamientos de política y procedimientos adecuados para su área en el gobierno regional | | | | | |
| 05 | Considera usted que se implementan las recomendaciones emitidas en los informes del Órgano de Control institucional para evitar los riesgos. | | | | | |
| | Dimensión 2 : Ambiente de control | N | CN | AV | CS | S |
| 06 | Considera usted que se evalúa los riesgos en las actividades realizadas en su área de trabajo | | | | | |
| 07 | En la dirección regional de Apurímac se promueve una cultura orientada a la transparencia y la ética | | | | | |
| 08 | Considera usted que los titulares y los directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional y transmiten mensajes éticos a través del ejemplo | | | | | |
| 09 | Considera usted que la capacitación programada, se relaciona con las actividades que realiza en cada una de las áreas | | | | | |
| 10 | Considera usted que se cuentan con lineamientos de política y procedimientos adecuados para su área. | | | | | |

| | Dimensión 3: Actividad de control | N | CN | AV | CS | S |
|----|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 11 | Considera usted que en su área se realiza el seguimiento, monitoreo y supervisión de las actividades realizadas. | | | | | |
| 12 | Considera usted que existen lineamientos y directivas actualizadas en su área. | | | | | |
| 13 | Considera usted que se realizan acciones con respecto a la evaluación de los resultados para el logro de los objetivos. | | | | | |
| 14 | Considera usted que las instrucciones emitidas al personal se hacen de manera oportuna, por escrito o por medio verificable. | | | | | |
| 15 | Considera usted que se cuenta con indicadores de desempeño, para el cumplimiento de los objetivos de su área. | | | | | |
| | Dimensión 4 : Supervisión | N | CN | AV | CS | S |
| 16 | Se realiza las acciones de monitorio en el gobierno regional | | | | | |
| 17 | Se considera que se realiza la prevención en su debido momento | | | | | |
| 18 | Cree usted que el seguimiento de los resultados se aplica de forma permanente | | | | | |
| 19 | Usted cree que la retroalimentación se realiza en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac en las actividades que se desempeña | | | | | |
| 20 | El compromiso por parte de los trabajadores se ve en cada uno de sus puestos y funciones | | | | | |
| | Dimensión 5 : comunicación e información | N | CN | AV | CS | S |
| 21 | En la dirección regional de Apurímac existe una retroalimentación por parte de los directivos hacia los trabajadores operativos | | | | | |
| 22 | La calidad de la información y comunicación del gobierno regional se garantiza por medio de procesos documentados. | | | | | |
| 23 | Se observa que se siente autónomo y responsable en su área de trabajo | | | | | |
| 24 | Usted observa que la comunicación interna entre los trabajadores administrativos y operativos es muy efectiva | | | | | |
| 25 | En la dirección regional de Apurímac se realiza la capacitación para garantizar el buen desempeño de las actividades | | | | | |
| | VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | |
| | Dimensión 1: Planeación | N | CN | AV | CS | S |

| | | | | | | |
|----|---|---|----|----|----|---|
| 26 | El plan estratégico institucional se elabora de manera participativa | | | | | |
| 27 | Se realiza en forma participativa la programación de actividades. | | | | | |
| 28 | Las decisiones tomadas para la programación de actividades son consultadas con el jefe a cargo. | | | | | |
| 29 | Se actualizan los manuales de procedimientos administrativos. | | | | | |
| 30 | Los objetivos establecidos son asumidos por los trabajadores en la dirección regional de Apurímac | | | | | |
| | Dimensión 2: organización | N | CN | AV | CS | S |
| 31 | La entidad cuenta con reglamento de organización y funciones actualizado. | | | | | |
| 32 | Se práctica los valores institucionales en la dirección regional de Apurímac | | | | | |
| 33 | Existe una buena comunicación entre trabajadores. | | | | | |
| 34 | Los perfiles de puestos laborales están actualizados. | | | | | |
| 35 | El reclutamiento del personal en el gobierno regional se encuentran establecidas en el POI están en base a los objetivos institucionales. | | | | | |
| | Dimensión 3: dirección | N | CN | AV | CS | S |
| 36 | El jefe de la entidad realiza acciones de inducción para el desempeño de sus actividades en el trabajo. | | | | | |
| 37 | Los responsables de cada área de la entidad aplican estrategias para la resolución de conflictos laborales. | | | | | |
| 38 | Dentro de la entidad existen normas o políticas para el desarrollo de las actividades en la dirección regional de Apurímac. | | | | | |
| 39 | Las áreas de la entidad cuentan con personal especializado para el desempeño de las funciones. | | | | | |
| 40 | Existe un liderazgo funcional por parte de los responsables de cada área de la entidad. | | | | | |

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 4: Fichas de validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVO EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE APURIMAC, 2024

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad | | Coherencia | | Relevancia | | OBSERVACIÓN |
|----|---|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | VARIABLE 1: CONTROL INTERNO | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DE RIESGOS | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Considera usted que se evalúa los riesgos en las actividades realizadas en su área de trabajo | x | | x | | x | | |
| 2 | Considera usted que las funciones establecidas en el ROF de su área, están de acuerdo a la labor que realiza. | x | | x | | x | | |
| 3 | Considera usted que, de existir recomendaciones para evitar riesgos sustanciales, existe predisposición de cambio por parte de sus compañeros de trabajo. | x | | x | | x | | |
| 4 | Considera usted que se cuentan con lineamientos de política y procedimientos adecuados para su área en el gobierno regional | x | | x | | x | | |
| 5 | Considera usted que se implementan las recomendaciones emitidas en los informes del Órgano de Control institucional para evitar los riesgos. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 2: AMBIENTE DE CONTROL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Considera usted que se evalúa los riesgos en las actividades realizadas en su área de trabajo | x | | x | | x | | |
| 7 | En la dirección regional de Apurímac se promueve una cultura orientada a la transparencia y la ética | x | | x | | x | | |
| 8 | Considera usted que los titulares y los directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional y transmiten mensajes éticos a través del ejemplo | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 9 | Considera usted que la capacitación programada, se relaciona con las actividades que realiza en cada una de las áreas | x | | x | | x | | |
| 10 | Considera usted que se cuentan con lineamientos de política y procedimientos adecuados para su área. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: ACTIVIDAD DE CONTROL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Considera usted que en su área se realiza el seguimiento, monitoreo y supervisión de las actividades realizadas. | x | | x | | x | | |
| 12 | Considera usted que existen lineamientos y directivas actualizadas en su área. | x | | x | | x | | |
| 13 | Considera usted que se realizan acciones con respecto a la evaluación de los resultados para el logro de los objetivos. | x | | x | | x | | |
| 14 | Considera usted que las instrucciones emitidas al personal se hacen de manera oportuna, por escrito o por medio verificable. | x | | x | | x | | |
| 15 | Considera usted que se cuenta con indicadores de desempeño, para el cumplimiento de los objetivos de su área. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 4: SUPERSVISIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Se realiza las acciones de monitorio en el gobierno regional | x | | x | | x | | |
| 17 | Se considera que se realiza la prevención en su debido momento | x | | x | | x | | |
| 18 | Cree usted que el seguimiento de los resultados se aplica de forma permanente | x | | x | | x | | |
| 19 | Usted cree que la retroalimentación se realiza en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac en las actividades que se desempeña | x | | x | | x | | |
| 20 | El compromiso por parte de los trabajadores se ve en cada uno de sus puestos y funciones | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 5: COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 21 | En la dirección regional de Apurímac existe una retroalimentación por parte de los directivos hacia los trabajadores operativos | X | | X | | X | | |
| 22 | La calidad de la información y comunicación del gobierno regional se garantiza por medio de procesos documentados. | X | | X | | X | | |
| 23 | Se observa que se siente autónomo y responsable en su área de trabajo | X | | X | | X | | |
| 24 | Usted observa que la comunicación interna entre los trabajadores administrativos y operativos es muy efectiva | X | | X | | X | | |
| 25 | En la dirección regional de Apurímac se realiza la capacitación para garantizar el buen desempeño de las actividades | X | | X | | X | | |
| | VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN | | | | | | | |
| 26 | El plan estratégico institucional se elabora de manera participativa | X | | X | | X | | |
| 27 | Se realiza en forma participativa la programación de actividades. | X | | X | | X | | |
| 28 | Las decisiones tomadas para la programación de actividades son consultadas con el jefe a cargo. | X | | X | | X | | |
| 29 | Se actualizan los manuales de procedimientos administrativos. | X | | X | | X | | |
| 30 | Los objetivos establecidos son asumidos por los trabajadores en la dirección regional de Apurímac | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN | | | | | | | |
| 31 | La entidad cuenta con reglamento de organización y funciones actualizado. | X | | X | | X | | |
| 32 | Se práctica los valores institucionales en la dirección regional de Apurímac | X | | X | | X | | |
| 33 | Existe una buena comunicación entre trabajadores. | X | | X | | X | | |
| 34 | Los perfiles de puestos laborales están actualizados. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 35 | El reclutamiento del personal en el gobierno regional se encuentra establecidas en el POI están en base a los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN | | | | | | | | |
| 36 | El jefe de la entidad realiza acciones de inducción para el desempeño de sus actividades en el trabajo. | X | | X | | X | | |
| 37 | Los responsables de cada área de la entidad aplican estrategias para la resolución de conflictos laborales. | X | | X | | X | | |
| 38 | Dentro de la entidad existen normas o políticas para el desarrollo de las actividades en la dirección regional de Apurímac. | X | | X | | X | | |
| 39 | Las áreas de la entidad cuentan con personal especializado para el desempeño de las funciones. | X | | X | | X | | |
| 40 | Existe un liderazgo funcional por parte de los responsables de cada área de la entidad. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. JORGE LUIS RAMOS ARATA DNI: 07877707

Especialidad del validador:

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

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

| | | | | |
|--|-------------|-------------------------|---|---|
|  | PERÚ | Ministerio de Educación | Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria | Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos |
|--|-------------|-------------------------|---|---|

| | |
|---|--|
| CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS | |
| La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu. | |
| INFORMACIÓN DEL CIUDADANO | |
| Apellidos | RONCAL YENGLÉ |
| Nombres | MARIA LISETTE |
| Tipo de Documento de Identidad | DNI |
| Numero de Documento de Identidad | 46404366 |
| INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN | |
| Nombre | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. |
| Rector | TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA |
| Secretario General | LOMPORTE ROSALES ROSA JULIANA |
| Director | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL |
| INFORMACIÓN DEL DIPLOMA | |
| Grado Académico | MAESTRO |
| Denominación | MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA |
| Fecha de Expedición | 13/11/23 |
| Resolución/Acta | 0726-2023-UCV |
| Diploma | 052-222847 |
| Fecha Matricula | 04/04/2022 |
| Fecha Egreso | 18/08/2023 |

20 de 05 del 2024



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVO EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE APURIMAC, 2024

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad | | Coherencia | | Relevancia | | OBSERVACIÓN |
|----|---|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | VARIABLE 1: CONTROL INTERNO | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DE RIESGOS | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Considera usted que se evalúa los riesgos en las actividades realizadas en su área de trabajo | x | | x | | x | | |
| 2 | Considera usted que las funciones establecidas en el ROF de su área, están de acuerdo a la labor que realiza. | x | | x | | x | | |
| 3 | Considera usted que, de existir recomendaciones para evitar riesgos sustanciales, existe predisposición de cambio por parte de sus compañeros de trabajo. | x | | x | | x | | |
| 4 | Considera usted que se cuentan con lineamientos de política y procedimientos adecuados para su área en el gobierno regional | x | | x | | x | | |
| 5 | Considera usted que se implementan las recomendaciones emitidas en los informes del Órgano de Control institucional para evitar los riesgos. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 2: AMBIENTE DE CONTROL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Considera usted que se evalúa los riesgos en las actividades realizadas en su área de trabajo | x | | x | | x | | |
| 7 | En la dirección regional de Apurímac se promueve una cultura orientada a la transparencia y la ética | x | | x | | x | | |
| 8 | Considera usted que los titulares y los directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional y transmiten mensajes éticos a través del ejemplo | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 9 | Considera usted que la capacitación programada, se relaciona con las actividades que realiza en cada una de las áreas | x | | x | | x | | |
| 10 | Considera usted que se cuentan con lineamientos de política y procedimientos adecuados para su área. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: ACTIVIDAD DE CONTROL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Considera usted que en su área se realiza el seguimiento, monitoreo y supervisión de las actividades realizadas. | x | | x | | x | | |
| 12 | Considera usted que existen lineamientos y directivas actualizadas en su área. | x | | x | | x | | |
| 13 | Considera usted que se realizan acciones con respecto a la evaluación de los resultados para el logro de los objetivos. | x | | x | | x | | |
| 14 | Considera usted que las instrucciones emitidas al personal se hacen de manera oportuna, por escrito o por medio verificable. | x | | x | | x | | |
| 15 | Considera usted que se cuenta con indicadores de desempeño, para el cumplimiento de los objetivos de su área. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 4: SUPERSVISIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Se realiza las acciones de monitorio en el gobierno regional | x | | x | | x | | |
| 17 | Se considera que se realiza la prevención en su debido momento | x | | x | | x | | |
| 18 | Cree usted que el seguimiento de los resultados se aplica de forma permanente | x | | x | | x | | |
| 19 | Usted cree que la retroalimentación se realiza en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac en las actividades que se desempeña | x | | x | | x | | |
| 20 | El compromiso por parte de los trabajadores se ve en cada uno de sus puestos y funciones | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 5: COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 21 | En la dirección regional de Apurímac existe una retroalimentación por parte de los directivos hacia los trabajadores operativos | X | | X | | X | | |
| 22 | La calidad de la información y comunicación del gobierno regional se garantiza por medio de procesos documentados. | X | | X | | X | | |
| 23 | Se observa que se siente autónomo y responsable en su área de trabajo | X | | X | | X | | |
| 24 | Usted observa que la comunicación interna entre los trabajadores administrativos y operativos es muy efectiva | X | | X | | X | | |
| 25 | En la dirección regional de Apurímac se realiza la capacitación para garantizar el buen desempeño de las actividades | X | | X | | X | | |
| | VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN | | | | | | | |
| 26 | El plan estratégico institucional se elabora de manera participativa | X | | X | | X | | |
| 27 | Se realiza en forma participativa la programación de actividades. | X | | X | | X | | |
| 28 | Las decisiones tomadas para la programación de actividades son consultadas con el jefe a cargo. | X | | X | | X | | |
| 29 | Se actualizan los manuales de procedimientos administrativos. | X | | X | | X | | |
| 30 | Los objetivos establecidos son asumidos por los trabajadores en la dirección regional de Apurímac | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN | | | | | | | |
| 31 | La entidad cuenta con reglamento de organización y funciones actualizado. | X | | X | | X | | |
| 32 | Se práctica los valores institucionales en la dirección regional de Apurímac | X | | X | | X | | |
| 33 | Existe una buena comunicación entre trabajadores. | X | | X | | X | | |
| 34 | Los perfiles de puestos laborales están actualizados. | X | | X | | X | | |

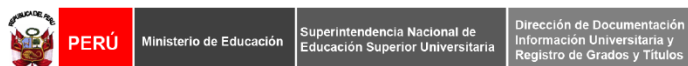
| | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 35 | El reclutamiento del personal en el gobierno regional se encuentra establecidas en el POI están en base a los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN | | | | | | | | |
| 36 | El jefe de la entidad realiza acciones de inducción para el desempeño de sus actividades en el trabajo. | X | | X | | X | | |
| 37 | Los responsables de cada área de la entidad aplican estrategias para la resolución de conflictos laborales. | X | | X | | X | | |
| 38 | Dentro de la entidad existen normas o políticas para el desarrollo de las actividades en la dirección regional de Apurímac. | X | | X | | X | | |
| 39 | Las áreas de la entidad cuentan con personal especializado para el desempeño de las funciones. | X | | X | | X | | |
| 40 | Existe un liderazgo funcional por parte de los responsables de cada área de la entidad. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. **JORGE LUIS RAMOS ARATA** DNI: **07877707**

Especialidad del validador:



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|--|--|
| RAMOS ARATA, JORGE LUIS DNI 07877707 | MAESTRO EN CIENCIAS GASTRONOMICAS Fecha de diploma: 11/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES <i>PERU</i> |

20 de 05 del

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVO EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE APURIMAC, 2024

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad | | Coherencia | | Relevancia | | OBSERVACIÓN |
|----|---|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | VARIABLE 1: CONTROL INTERNO | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DE RIESGOS | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Considera usted que se evalúa los riesgos en las actividades realizadas en su área de trabajo | x | | x | | x | | |
| 2 | Considera usted que las funciones establecidas en el ROF de su área, están de acuerdo a la labor que realiza. | x | | x | | x | | |
| 3 | Considera usted que, de existir recomendaciones para evitar riesgos sustanciales, existe predisposición de cambio por parte de sus compañeros de trabajo. | x | | x | | x | | |
| 4 | Considera usted que se cuentan con lineamientos de política y procedimientos adecuados para su área en el gobierno regional | x | | x | | x | | |
| 5 | Considera usted que se implementan las recomendaciones emitidas en los informes del Órgano de Control institucional para evitar los riesgos. | x | | x | | x | | |
| | DIMENSIÓN 2: AMBIENTE DE CONTROL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Considera usted que se evalúa los riesgos en las actividades realizadas en su área de trabajo | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 7 | En la dirección regional de Apurímac se promueve una cultura orientada a la transparencia y la ética | x | | x | | x | | |
| 8 | Considera usted que los titulares y los directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional y transmiten mensajes éticos a través del ejemplo | x | | x | | x | | |
| 9 | Considera usted que la capacitación programada, se relaciona con las actividades que realiza en cada una de las áreas | x | | x | | x | | |
| 10 | Considera usted que se cuentan con lineamientos de política y procedimientos adecuados para su área. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: ACTIVIDAD DE CONTROL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Considera usted que en su área se realiza el seguimiento, monitoreo y supervisión de las actividades realizadas. | x | | x | | x | | |
| 12 | Considera usted que existen lineamientos y directivas actualizadas en su área. | x | | x | | x | | |
| 13 | Considera usted que se realizan acciones con respecto a la evaluación de los resultados para el logro de los objetivos. | x | | x | | x | | |
| 14 | Considera usted que las instrucciones emitidas al personal se hacen de manera oportuna, por escrito o por medio verificable. | x | | x | | x | | |
| 15 | Considera usted que se cuenta con indicadores de desempeño, para el cumplimiento de los objetivos de su área. | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 4: SUPERSVISIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Se realiza las acciones de monitorio en el gobierno regional | x | | x | | x | | |
| 17 | Se considera que se realiza la prevención en su debido momento | x | | x | | x | | |
| 18 | Cree usted que el seguimiento de los resultados se aplica de forma permanente | x | | x | | x | | |
| 19 | Usted cree que la retroalimentación se realiza en los trabajadores de la dirección regional de Apurímac en las actividades que se desempeña | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 20 | El compromiso por parte de los trabajadores se ve en cada uno de sus puestos y funciones | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 5: COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN | | | | | | | | |
| 21 | En la dirección regional de Apurímac existe una retroalimentación por parte de los directivos hacia los trabajadores operativos | X | | X | | X | | |
| 22 | La calidad de la información y comunicación del gobierno regional se garantiza por medio de procesos documentados. | X | | X | | X | | |
| 23 | Se observa que se siente autónomo y responsable en su área de trabajo | X | | X | | X | | |
| 24 | Usted observa que la comunicación interna entre los trabajadores administrativos y operativos es muy efectiva | X | | X | | X | | |
| 25 | En la dirección regional de Apurímac se realiza la capacitación para garantizar el buen desempeño de las actividades | X | | X | | X | | |
| VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN | | | | | | | | |
| 26 | El plan estratégico institucional se elabora de manera participativa | X | | X | | X | | |
| 27 | Se realiza en forma participativa la programación de actividades. | X | | X | | X | | |
| 28 | Las decisiones tomadas para la programación de actividades son consultadas con el jefe a cargo. | X | | X | | X | | |
| 29 | Se actualizan los manuales de procedimientos administrativos. | X | | X | | X | | |
| 30 | Los objetivos establecidos son asumidos por los trabajadores en la dirección regional de Apurímac | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN | | | | | | | | |
| 31 | La entidad cuenta con reglamento de organización y funciones actualizado. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 32 | Se práctica los valores institucionales en la dirección regional de Apurímac | X | | X | | X | | |
| 33 | Existe una buena comunicación entre trabajadores. | X | | X | | X | | |
| 34 | Los perfiles de puestos laborales están actualizados. | X | | X | | X | | |
| 35 | El reclutamiento del personal en el gobierno regional se encuentra establecidas en el POI están en base a los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN | | | | | | | | |
| 36 | El jefe de la entidad realiza acciones de inducción para el desempeño de sus actividades en el trabajo. | X | | X | | X | | |
| 37 | Los responsables de cada área de la entidad aplican estrategias para la resolución de conflictos laborales. | X | | X | | X | | |
| 38 | Dentro de la entidad existen normas o políticas para el desarrollo de las actividades en la dirección regional de Apurímac. | X | | X | | X | | |
| 39 | Las áreas de la entidad cuentan con personal especializado para el desempeño de las funciones. | X | | X | | X | | |
| 40 | Existe un liderazgo funcional por parte de los responsables de cada área de la entidad. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. DRA. CONSUELO BARBA BANDA

DNI: 19217051

Especialidad del validador:



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|--|--|
| BARBA BANDA, CONSUELO ASCENSION DNI 19217051 | DOCTORA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 30/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/04/2014 Fecha egreso: 31/12/2015 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |

Firma del Experto Informante.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

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

Anexo 5: Base de datos de la aplicación del instrumento

| | VARIABLE 1: CONTROL INTERNO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------|----|----|----|----|-------------|----|----|----|-----|-------------|-----|-----|-----|-----|-------------|-----|-----|-----|-----|-------------|-----|-----|-----|-----|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-------------|-----|-----|-----|-----|-------------|-----|-----|-----|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | DIMENSION 1 | | | | | DIMENSION 2 | | | | | DIMENSION 3 | | | | | DIMENSION 4 | | | | | DIMENSION 5 | | | | | DIMENSION 1 | | | | | DIMENSION 2 | | | | | DIMENSION 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | | | | | | | | | | |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | | | | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | | | | | | | |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | | | | | |
| 6 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | | | | | | | | | |
| 7 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | | | | | | | | |
| 8 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | | | | | | | | | |
| 9 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | | | | | | | |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| 13 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 17 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | | | | | |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | |
| 20 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | | |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 67 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 68 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 69 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 |
| 70 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 |
| 71 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 |
| 72 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 73 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 74 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 75 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 76 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 |
| 77 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 78 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 79 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| 80 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 |
| 81 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 82 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 |
| 83 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 84 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 85 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 86 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 87 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 88 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| 89 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 90 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 |
| 91 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 92 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 93 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 |
| 94 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 95 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| 96 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 97 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 98 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 99 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 |
| 100 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |

Anexo 6: fichas del cuestionario

Ficha técnica de la variable CI

| | |
|--|---|
| Variable 1 | CI |
| Autor | Ustua Villegas, Lisbeth |
| Año | 2024 |
| Aplicación | Trabajadores de la dirección regional de Apurímac |
| Numero de ítems | 25 |
| Tiempo | 15 min |
| Dimensiones | Evaluación de riesgos, Ambiente de control, Actividad de control, supervisión y comunicación e información. |
| Población | 120 |
| Tamaño de muestra | 100 |
| Instrumento de recolección de la información | Encuestas y cuestionario |
| Ubicación espacio temporal del estudio | Abancay |
| Escala | Ordinal |

Ficha técnica de la variable GA

| | |
|------------|-------------------------|
| Variable 1 | CI |
| Autor | Ustua Villegas, Lisbeth |
| Año | 2024 |

| | |
|--|---|
| Aplicación | Trabajadores de la dirección regional de Apurímac |
| Numero de ítems | 15 |
| Tiempo | 15 min |
| Dimensiones | Planeación, organización, dirección |
| Población | 120 |
| Tamaño de muestra | 100 |
| Instrumento de recolección de la información | Encuestas y cuestionario |
| Ubicación espacio temporal del estudio | Abancay |
| Escala | Ordinal |