



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Administración del control interno y compromiso organizacional  
en una universidad nacional de Apurímac, 2023**

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

**AUTORA:**

Saavedra Cruz, Flor Arizona ([orcid.org/0009-0004-6493-0693](https://orcid.org/0009-0004-6493-0693))

**ASESORAS:**

Dra. Lopez Lenci, Mercedes Yasmin ([orcid.org/0000-0001-7664-7407](https://orcid.org/0000-0001-7664-7407))

Dra. Sanchez Aguirre, Flor De Maria ([orcid.org/0000-0001-6416-6817](https://orcid.org/0000-0001-6416-6817))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**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, LOPEZ LENCI MERCEDES YASMIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Administración del control interno y compromiso organizacional en una universidad nacional de Apurímac, 2023", cuyo autor es SAAVEDRA CRUZ FLOR ARIZONA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LOPEZ LENCI MERCEDES YASMIN <b>DNI:</b> 10830105 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7664-7407	Firmado electrónicamente por: MLOPEZLEN el 06- 08-2024 10:02:21

Código documento Trilce: TRI - 0850719



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SAAVEDRA CRUZ FLOR ARIZONA 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: "Administración del control interno y compromiso organizacional en una universidad nacional de Apurímac, 2023", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
FLOR ARIZONA SAAVEDRA CRUZ <b>DNI:</b> 47630355 <b>ORCID:</b> 0009-0004-6493-0693	Firmado electrónicamente por: FASAAVEDRACRUS el 05-08-2024 11:47:21

Código documento Trilce: TRI - 0850720

### **Dedicatoria**

A mi hijo Dylan Jhared, a mis padres y mi esposo por demostrarme que el verdadero amor no es otra cosa que el deseo inevitable de ayudar al otro para que esté se supere.

Flor.

### **Agradecimiento**

Quiero extender mi profundo agradecimiento en primer lugar a Dios, a mi asesor externo Roy Saavedra Cruz quien en todo momento me ha guiado en este proyecto de tesis y me demostró su apoyo incondicional.

A mí asesor de tesis Dra. López Lenci, Mercedes Yasmín Por haberme guiado en este proyecto, en base a su experiencia y sabiduría

A quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a mi caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	17
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	48

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Control interno y compromiso organizacional</i> .....	23
<b>Tabla 2</b>	<i>Ambiente de control y compromiso organizacional</i> .....	24
<b>Tabla 3</b>	<i>Información y comunicación y compromiso organizacional</i> .....	24
<b>Tabla 4</b>	<i>Evaluación de riesgos y compromiso organizacional</i> .....	25
<b>Tabla 5</b>	<i>Actividades de control y compromiso organizacional</i> .....	26
<b>Tabla 6</b>	<i>Supervisión y compromiso organizacional</i> .....	26
<b>Tabla 7</b>	<i>Correlación para el objetivo general</i> .....	27
<b>Tabla 8</b>	<i>Correlación para el objetivo específico 1</i> .....	28
<b>Tabla 9</b>	<i>Correlación para el objetivo específico 2</i> .....	29
<b>Tabla 10</b>	<i>Correlación para el objetivo específico 3</i> .....	30
<b>Tabla 11</b>	<i>Correlación para el objetivo específico 4</i> .....	30
<b>Tabla 12</b>	<i>Correlación para el objetivo específico 5</i> .....	31

## Resumen

En la investigación se planteó como objetivo, establecer la relación entre la administración del control interno y el compromiso organizacional de una Universidad Nacional de Apurímac, en respuesta al ODS 4 “educación de calidad” dado que por este medio se puede fomentar la ética y moral para que los funcionarios sean íntegros y éticos; metodológicamente, el estudio fue desarrollado bajo un esquema de tipo básico, alcance correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y método hipotético-deductivo. Su población fue constituida por 150 trabajadores y a partir de un muestreo no probabilístico su muestra fue de 30 trabajadores a quienes se les suministró un cuestionario de 27 preguntas de respuesta Likert. Los hallazgos más relevantes del estudio, luego de realizar la contrastación hipotética mediante el IBM SPSS se encontraron que las principales variables de estudio las cuales son la administración del control interno y el compromiso organizacional se relacionan de forma positiva; seguidamente, sus dimensiones ambiente de control, información y comunicación, evaluación de riesgos, actividades de control y supervisión se relacionan positivamente y significativamente con el compromiso organizacional de la institución. De los hallazgos, en la conclusión, se pudo llegar a determinar que existe asociación significativa moderada entre las variables de análisis.

**Palabras clave:** Control, compromiso, ambiente, riesgos, supervisión.



## **Abstract**

The objective of the research was to establish the relationship between the administration of internal control and the organizational commitment of a National University of Apurímac, in response to SDG 4 "quality education" since through this means ethics and morals can be promoted so that officials are honest and ethical; Methodologically, the study was developed under a basic type scheme, correlational scope, quantitative approach, non-experimental design and hypothetical-deductive method. Its population consisted of 150 workers and from a non-probabilistic sampling its sample was 30 workers who were given a questionnaire of 27 Likert response questions. The most relevant findings of the study, after carrying out the hypothetical contrast through IBM SPSS, it was found that the main study variables which are internal control management and organizational commitment are positively related; Subsequently, its dimensions of control environment, information and communication, risk assessment, control and supervision activities are positively and significantly related to the organizational commitment of the institution. From the findings, in conclusion, it was possible to determine that there is a moderate significant association between the analysis variables.

**Keywords:** Control, commitment, environment, risks, supervision.

## I. INTRODUCCIÓN

La reforma y modernización del estado ayuda a obtener mayor eficiencia del aparato estatal, con ello se tiene el objetivo de alcanzar un Estado con transparencia en la gestión, con servidores públicos que estén calificados y remunerados de forma adecuada, asimismo contar con canales efectivos de participación ciudadana, dado que por este medio se busca de forma prioritaria agilizar y mejorar los procesos administrativos al interior del Estado; es así que por medio de la ODS 4 la cual es la “Educación de calidad” se pueda lograr el objetivo de tener una adecuada reforma y modernización, ya que al garantizar una educación equitativa, inclusiva, de calidad y con valor moral se podrá promover oportunidades de aprendizaje eficientes, debido a que la consecución de una educación de calidad es considerado como la base para mejorar la vida de las personas y de esa manera lograr desarrollos sostenibles.

El control interno es conocido como una de las prácticas más útiles correspondiente a la dirección de las distintas empresas, su finalidad es brindar la seguridad, cumplimiento de los objetivos determinados, así mismo, suele facilitar la capacidad de brindar información sobre las distintas actividades realizadas a las personas interesadas. Tomando como referencia a Mendoza et al. (2018), quien indica que todas las instituciones estatales tienen como responsabilidad crear los medios para poder realizar un control adecuado, ese proceso lo realizan los representantes especialmente del área de dirección de las instituciones o empresas, cabe precisar que este proceso asegura el cumplimiento de todas las metas que la institución o empresa se propuso.

En la gran mayoría de las instituciones públicas y privadas estadounidenses existe malas acciones y, la que más se refleja son los fraudes en la parte de la administración de materiales y recursos correspondientes a las organizaciones estatales, es por esta razón la gran importancia de poder implementar sistemas de control interno, dado que este reduce y elimina los mencionados fraudes que son ocasionados, para ello, es necesario e importante recurrir a estrategias y tecnologías con la finalidad de tener manejos pertinentes y éticos de todos los recursos (Bilbao, 2022).

Distintos países europeos y latinos que no cuentan con controles adecuados dentro sus instituciones estatales, se encuentran susceptibles a padecer casos de

corrupción, lo que conlleva a consecuencias aberrantes, generando grandes pérdidas de los bienes de cada país, en los años 2019 al 2020 se llegaron a estimar grandes pérdidas anuales por motivos de corrupción, ello asciende a los 500.000 millones de dólares en los países que no cuentan con adecuados controles de sus recursos (Hussmann, 2020). En la actualidad uno de los problemas más recurrentes son referentes a la eficiencia, ya que las deficientes gestiones en las instituciones por parte de los funcionarios genera que no se tenga resultados positivos; es por esto la gran importancia de implementar sistemas de auditoría interna con el fin de tener manejos positivos en los procedimientos y actividades que se desarrollan dentro de la institución (Akhmetshin et al., 2018).

En la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (2002), se pudo observar la instauración de manejos de la herramienta de control en las instituciones del estado, sin embargo, algunas organizaciones públicas del estado peruano no llegaron a implementarlo de manera adecuada, e incluso otras instituciones no llegaron a implementarlo, lo que generó que la contraloría pueda identificar los malos manejos de los presupuestos, cabe señalar que los gobiernos municipales y regionales tienen la responsabilidad de promover el desarrollo adecuado que beneficie a la población, debido a ello debe tener conocimiento de la realidad de los problemas que desafía.

Las causas que en las distintas instituciones del Estado Peruano se suelen presentar de manera frecuente ante inadecuados controles internos son delitos como: abuso de los poderes y sobre todo la corrupción y los fraudes en los gobiernos regionales y locales en su gran mayoría, lo mencionado genera déficit de los recursos públicos que poseen las instituciones del estado generando escases y grandes pérdidas de los bienes, (Vian, 2020). Los constantes procesos de modernización suelen crear algunos cambios con la finalidad de probar, implementar y diseñar diversos procedimientos de control interno, la finalidad es que se pueda tener ordenadas conducciones institucionales, dando uso transparente de los bienes y recursos que poseen, de ese modo tener la obtención de los resultados esperados que estarán verificados de forma oportuna en los estados financieros(Serrano et al., 2017).

En el departamento de Apurímac, en la provincia de Abancay el 5 de mayo del 2023, el consejo de ministros desarrolló jornadas presenciales en la gestión de

riesgos con enfoque de integridad pública, las cuales estuvieron dirigidas a servidores de las distintas entidades del estado, con ello se buscó que el 100% de las unidades ejecutoras eliminen los posibles riesgos producidas por la falta de adecuados sistemas de control interno (Torres 2019).

El compromiso organizacional, se refiere al estado psicológico y emocional que suele caracterizar la relación entre un empleado y su empleador, que implica decisiones sobre permanecer en la organización o abandonarla, también es considerada como una actividad importante que permite dirigir una organización (Anchelia-Gonzales et al., 2021).

Hoy en día las organizaciones en el mundo afrontan muchos retos para que puedan garantizar la eficiencia organizacional, uno de ellos es la retención de sus empleados que cuentan con talentos, se llegó a observar que, servidores con sentimientos de compromiso e identificación, son los que tienen mayores desempeños en cuanto a su labor, asimismo tienen esfuerzos adicionales o horas extras, ya que tienen compromiso con la organización por el apego que tienen con esta (Fierro et al., 2018).

El compromiso organizacional en instituciones y organizaciones, es un tema investigado durante muchas décadas, por esa razón hoy en día en entornos cada vez más competitivos de las organizaciones e instituciones el compromiso juega un papel muy importante y predominante, por dicha razón las organizaciones consideran importante que los trabajadores se sientan muy comprometidos y sobre todo identificados, ya que, mediante ello es probable que tengan mayor eficiencia y eficacia en sus labores, sin embargo, en México es un tema no muy considerado a diferencia de otros países de Latinoamérica, dado que casi el 60% de los trabajadores de las distintas organizaciones de ese país mencionan que cambian de lugar de trabajo en menos de un rango de 2 a 5 años, por lo que se puede ver el nivel de compromiso es bajo (Ramírez y Mapén, 2019).

En Perú en un estudio realizado sobre el compromiso con la institución por parte de los empleados pertenecientes a una institución de salud pública en Sullana, se llegó a observar que, si los trabajadores cuentan con mayor liderazgo se sienten más comprometidos, asimismo se señalan que las motivaciones son asociadas positivamente con el compromiso que tienen, se llegó a evidenciar que menos del 30% de los trabajadores reflejan índices adecuados con respecto al

compromiso, esto demuestra que, se tiene una arraigada y evidente problemática, debido a la presentación de inconvenientes de la gran mayoría de trabajadores al momento de comprometerse con las funciones que le corresponde, esto demuestra faltas de esfuerzo e implicación de ser mejor cada día (Pintado y Reyes)

Con respecto a la población de estudio, el cual es una Universidad Nacional de Apurímac, la inserción de sistema de control interno se ve como algo muy superficial, esto debido a la baja proporción de compromiso por parte de los servidores y los mismos funcionarios que son parte de la implementación, del mismo modo sucede con los informes de servicio de control emitidos por el Órgano de Control Institucional los cuales a la fecha se encuentran con un grado de madurez del 40% de implementación que está por debajo de lo recomendable que es el 90%, muy a pesar de que el incumplimiento tiene responsabilidad administrativa con la identificación de los funcionarios que no cumplieron con la implementación o la mitigación de riesgos identificados. Esta problemática se da año tras año en la entidad por la falta de compromiso o el desinterés de los funcionarios, ello también es generada por el cambio constante de autoridades y funcionarios que al momento de incorporarse a la entidad no les dan la debida importancia a los informes de servicio de control y más aun a su implementación. Ante lo expuesto, se formula el Problema general: ¿Cuál es la relación entre la administración del control interno y el compromiso organizacional de una Universidad Nacional de Apurímac, 2023?; así como los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el ambiente de control, la información y comunicación, la evaluación de riesgos, las actividades de control, y la supervisión con el compromiso organizacional?

Las justificaciones son las razones para ejecutar un estudio, en las que se indican la finalidad del estudio y los conocimientos nuevos que se obtuvo como aporte en la investigación, se debe demostrar mediante la justificación que el estudio es esencial y significativo (Hernandez et al., 2019). En ese sentido se tomó en consideración la justificación teórica metodológica y práctica. Justificación teórica, está fundado en teorías y conceptualizaciones vinculadas al control interno y compromiso organizacional, mismas que en la actualidad su conocimiento es de gran importancia en las instituciones públicas, dado que su estudio es primordial para un desarrollo adecuado en todas las actividades en las instituciones del

estado; del mismo modo se llegó a conocer la aplicación de las normas y leyes que están establecidos en la administración del control interno y compromiso organizacional en una universidad nacional de Apurímac, ello con el fin de concluir si el control interno y compromiso organizacional cumplen con todos los objetivos previstos.

En relación a la justificación en el ámbito metodológico, se contribuyó a la construcción de un instrumento en aras de acopio de información de la variable control interno y compromiso organizacional, mismas que cuentan con validez y confiabilidad en su contenido, con la cual contribuirá a investigaciones posteriores, siendo un ente referente para futuras estudios que deseen ampliar el análisis del control interno con relación al compromiso organizacional.

En relación a la Justificación práctica, que según Hernandez et al. (2019), es donde se demuestra cómo un estudio puede producir contribuciones prácticas directas o indirectas relacionadas con el problema real estudiado y presentar una idea más amplia por medio de los resultados obtenidos en la investigación, señalando que un estudio tiene justificación práctica cuando su avance ayuda a la resolución de problemas o, al menos sugiere enfoques que si se ponen en práctica (Hernandez et al., 2019). En ese entender el estudio fue abordado por la necesidad de determinar en qué medida se relacionan la variable control interno y compromiso organizacional; todo ello se llegó a reflejar por medio de los resultados, dado que se llegó a observar que hay existencia de correlación directa de las variables control interno y compromiso organizacional, lo que quiere decir que al tener un buen manejo del control interno, el compromiso en la organización es positiva; lo obtenido en el estudio brinda un aporte a la institución y a sus personales en la mejoría de las gestiones futuras.

La investigación tiene como objetivo general: establecer la relación entre la administración del control interno y el compromiso organizacional en una Universidad Nacional de Apurímac, 2023; del mismo modo se presentan los objetivos específicos: determinar la relación entre el ambiente de control, la información y comunicación, la evaluación de riesgos, las actividades de control, y la supervisión con el compromiso organizacional en una Universidad Nacional de Apurímac, 2023.

La finalidad de los antecedentes es situar la investigación actual en el contexto de otros estudios más o menos recientes sobre temas relacionados, asimismo son una sinopsis conceptual de todas los estudios previos realizados sobre el problema que se ha formulado (Arias-gonzales, 2021). En tal sentido se redacta los siguientes antecedentes.

La investigación presentó antecedentes internacionales como también nacionales, entre ellos se tiene el artículo de Wuarlela y Assih (2023), estudio desarrollado con el objetivo de conocer la relación del control interno y el desempeño organizacional, el autor consideró como metodología el nivel explicativo, cuantitativo y tipo básico, la muestra para la investigación fue compuesta por 155 trabajadores. Los resultados obtenidos por el autor y como aporte de investigación se pudo ver que la auditoría interna refleja efectos positivos en el desempeño y compromiso con la organización, esto significa que si en la organización se implementa adecuadamente la mencionada herramienta, se podrá tener mejorías en el desempeño y compromiso organizacional, con todo ello se puede observar que, la implementación y manejo adecuado de este sistema ayudará a que se muestre un sentido de responsabilidad por parte de los servidores en su labor, mejorando de manera conjunta en su compromiso y desempeño en la organización, todo ello se verá reflejado en las auditorías de cumplimiento, de modo que cualquier uso de los fondos que esté basado en regulaciones y leyes aplicables en la organización se verán reflejadas de manera clara. En conclusión, la debida aplicación del sistema de control puede aumentar la responsabilidad laboral de los servidores de forma positiva, de modo que también generará impactos positivos con respecto al compromiso organizacional.

De igual manera se tiene el Artículo de Rachman y Dyahrini (2021), quienes desarrollaron el estudio con el objetivo de examinar la relación de la herramienta de control y el compromiso organizacional en la prevención del fraude; tipo de estudio descriptivo cuantitativo y no experimental, con una muestra de 106 empleados, herramienta para obtención de datos el cuestionario. Lo obtenido mostró que, el control interno y compromiso organizacional tienen efectos positivos para la prevención del fraude, esto quiere decir que el control interno, así como sus sistemas de información pueden ser utilizadas para poder analizar, identificar y comunicar eventos organizacionales ya sean estos positivos o negativos, dado que,

al llevarse de manera adecuada el control interno creará fuerza de éxito para la misma organización, por otro lado, si el control interno es débil puede provocar diversos fraudes, en conclusión todo lo descrito enfatiza en que el control interno es de suma importancia para la protección y prevención de posibles fraudes y abusos dentro de la organización.

Otro estudio realizado es por Siallagan (2022), tuvo como objetivo conocer la manera en que se relaciona la herramienta de control, el compromiso organizacional y la prevención del fraude de manera parcial o simultánea; estudio de nivel correlacional, básica, y cuantitativo, se tuvo a 44 participantes para la obtención de la información se consideró como herramienta el cuestionario. Los resultados reflejados por el investigador mostraron que existe evidencia de que el control interno y compromiso tiene efecto significativo y positivo para la prevención del fraude de forma parcial y simultáneo, todo ello indica que si se establecen controles internos débiles, generaran causas de fraudes, sin embargo, los controles internos eficaces evitarán estos sucesos, asimismo un alto compromiso por parte de los trabajadores creará sentidos de pertenencia hacia la organización; debido a todo ello se debe gestionar de manera adecuada el control interno por la gran importancia que esta tiene, por medio de ello tomar medidas plenamente para la mejora de la gestión en la organización, evitando acciones fraudulentas. En base a lo obtenido como resultado, se propone que para prevenir acciones fraudulentas se debe hacer uso efectivo de la mencionada herramienta de control, ya que incluso por medio de ello se podrá tener mayor compromiso de los trabajadores.

La investigación de Jatmiko y Gusmayanti (2022), desarrollado con el objetivo de conocer la relación del sistema de control interno y la buena gobernanza sobre el desempeño del gobierno local de Magelang Regency; investigación cuantitativa, correlacional y básico. En el resultado se evidencio que el control interno y la buena gobernanza afectan de manera positiva al desempeño de los gobiernos locales, debido a ello el autor indicó como aporte de investigación que la buena gobernanza se genera a partir de la implementación de una gobernanza responsable y sólida que esté basada en principios de transparencia, evitando malas asignaciones y previniendo la corrupción, involucrando a las partes interesadas en distintas actividades, que se desarrollan respetando los principios de justicia, equidad y eficiencia. En conclusión, la adecuada aplicación del control



interno generará que se tenga una buena gobernanza y como efecto de ello se tendrá un buen desempeño.

En tanto, el Artículo de Nirmalasari y Perwita (2023), estudió desarrollado con la finalidad de investigar el impacto del sistema de control y el compromiso organizacional en el fraude de los estados financieros, estudio con enfoque cuantitativo, la muestra fue de 49 auditores, instrumento cuestionario. Lo obtenido del estudio refleja que el control interno y compromiso en la organización tiene un efecto en los informes financieros fraudulentos, lo que quiere decir que el mencionado sistema de control es capaz de incidir en las operaciones financieras fraudulentas, debido a ello, cuanto mejor sea implementado este sistema, será menos el fraude en los estados financieros, en base a la descripción, la organización puede lograr confiabilidad de los informes financieros al aplicar buenos procedimientos de control interno, generando que se tenga eficacia y eficiencia en las operaciones de la organización, asimismo, dando cumplimiento a los reglamentos y regulaciones. En conclusión, el control interno adecuado suprimirá la aparición de informes fraudulentos de las finanzas, asimismo un fuerte compromiso organizacional de los trabajadores reducirá el nivel de los estados financieros fraudulentos.

Como antecedentes nacionales, Zamora et al. (2023), su propósito fue conocer la relación entre el control interno y gestión de tesorería en un municipio peruano; estudio correlacional, básico y cuantitativo, se conformó de 75 trabajadores para la muestra. Como resultado se reflejó que, si se tiene deficiencia en el control interno tendrá el mismo efecto la gestión de tesorería, esto quiere decir que, al no seguir lineamientos operativos del sistema de control se verá deficiente la gestión de la tesorería, la cual resultará en la mala aplicación de los fondos públicos, dado que no habrá fondos suficientes para el cubrimiento de las necesidades del municipio, debido a ello es de suma importancia tener un manejo adecuado del mencionado sistema de control, cabe recalcar que se debe seguir las normas que se establecieron en la entidad. En conclusión, el control interno está relacionado a la gestión de tesorería, por lo que, al cumplir con las normas estipuladas y adecuadas en la institución, donde las autoridades y funcionarios fomenten los valores éticos en toda la organización para el cumplimiento de todas

las funciones asignadas, dará como resultado el cumplimiento a los lineamientos operativos en la gestión de tesorería.

En cuanto a la investigación de Torres et al. (2023), estudio que tuvo como objetivo conocer si existe asociación entre el compromiso en la organización y el trabajo en equipo, se utilizó como metodología el alcance descriptivo correlacional, cuantitativo, aplicado y no experimental, se conformó de 94 trabajadores como muestra, aplicando el cuestionario. Del estudio se observó que si el compromiso es deficiente, será deficiente también el trabajo en equipo; por lo que es importante que las instituciones se enfoquen en que sus trabajadores se vean más comprometidos con sus labores, ello por medio de opciones de crecimiento laboral a los mejores trabajadores, donde puedan crear vínculos afectivos muy fuertes, logrando comunicaciones asertivas por medio de diálogos permanentes, mejorando el flujo de comunicación y por medio de ello reconociendo las necesidades de los trabajadores, en conclusión para tener buen compromiso organizacional, se debe tener comunicación asertiva dentro de la organización a través de diálogos permanentes, de esa manera logrando el reconocimiento de las necesidades que mantienen los trabajadores, generando impactos positivos para la toma de las decisiones, dado que las metas planificadas serán realistas a las capacidades y recursos de los empleados.

Asimismo, el artículo de investigación de Aguilar et al. (2022), estudio desarrollado con el propósito de determinar la asociación existente entre las variables control interno y gestión patrimonial. Con respecto a la metodología, fue de tipo aplicada, correlacional y cuantitativa, como muestra tuvo a 15 colaboradores. El autor llegó a determinar que, al tener el manejo óptimo del sistema de control, se tendrá mayor eficiencia en la gestión patrimonial; en la institución estudiada se pudo ver que existe un nivel eficiente de control interno con respecto a la gestión patrimonial, debido a lo descrito en lo anterior, el autor resalta la gran importancia que tiene el adecuado establecimiento y manejo del control interno, por medio de ello todos aquellos bienes institucionales serán manejados de forma adecuada sin padecer de ciertas irregularidades, en conclusión tener manejos adecuados de los componentes del sistema de control ayudará a la mejora y control de manera óptima de la gestión patrimonial de la institución.

La investigación de Torres y Omar (2023), tuvo la finalidad de realizar un análisis de la existencia del sistema de control interno en los gastos de mantenimiento. Estudio tipo básico, cuantitativo y no experimental, se tuvo a 24 trabajadores como muestra, los resultados obtenidos por el autor reflejaron que, los trabajadores de la organización en su mayoría llegaron a reportar una estable y segura cultura organizacional, dado que demostraron tener una comunicación afectiva, buenos valores éticos y claras asignaciones con respecto a sus responsabilidades, todo ello favorece al buen clima organizacional; por otro lado, se pudo identificar la manera en que se está llevando la gestión de riesgos, lo cual refleja un manejo positivo, donde se logró observar metas transparentes y claras que permiten analizar probabilidades de fraudes y, por medio de ello tomar decisiones adecuadas con la finalidad de mitigar los riesgos, asimismo los empleados afirmaron que existe monitoreo y supervisión de forma continua de los procesos actividades y tareas para el lograr los objetivos propuestos. Concluyendo se esa manera que, el manejo adecuado del control interno contribuye de forma óptima en la distribución oportuna y correcta de los gastos de mantenimiento.

Estudio realizado por Leguía y Valeriano (2022), con el objetivo de conocer la existencia de asociación de las variables motivación laboral y compromiso organizacional; estudio de nivel correlacional, cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental, la muestra de la investigación fue de 88 colaboradores, como instrumento de estudio el cuestionario. Los resultados de la investigación reflejaron que se tiene una correlación positiva moderada entre la motivación laboral y compromiso organizacional, debido a ello el autor indica que en la actualidad la pieza fundamental de toda organización son las personas, es por ello que, uno de los aspectos fundamentales para los trabajadores es la motivación laboral, la cual toda organización debe tener en cuenta, dado que debido a esto el trabajador tendrá un sentido de compromiso, la motivación puede ser generada por medio de incentivos, compensaciones y ciertas valoraciones en su ámbito laboral y personal, generar que los trabajadores sean más participativos, respetar las opiniones y ayudar a resolver problemas en equipo, esto genera efectos positivos para la organización en un entorno cada vez más competitivo. En conclusión, si la motivación es positiva, generará el mismo cambio en el compromiso de los empleados.

En relación a los sustentos teóricos del control interno se tiene la teoría del riesgo moral, la cual se basa en los actos negativos de las personas cuando se olvidan de lo que puede ocasionar las acciones que poseen y sus decisiones inoportunas, que surge de la ignorancia, de intenciones o las acciones irresponsables derivadas de la falta de conocimiento o ambiciones, debido a ello el control interno es un freno al riesgo moral (Betancur, 2012). Los fraudes ocasionan pérdidas muy desproporcionadas, el perpetrador roba activos a los acreedores de la organización, entre los que se incluyen los trabajadores y a los accionistas de la organización, es imposible para cualquier organización eliminar completamente el fraude, sin embargo, existen normas para garantizar que el fraude se detenga o detecte a tiempo y tenga un gran efecto disuasorio (Galán, 2005).

Para referirse a los conceptos más resaltantes considerados por autores que hablan con mayor detalle sobre el control interno se tiene a Calle-Álvarez et al. (2020), quienes indican que el control interno incluye las políticas, normas y procedimientos utilizados por la dirección para garantizar que la organización se gestione de forma ordenada y eficaz, es beneficioso para las instituciones, dado que, les ayuda a la atención de los objetivos establecidos en función de los cambios realizados, uno de los beneficios más importante es promover la optimización de la gestión de la organización tanto a nivel administrativo como en otros aspectos de la organización. Así mismo, es denominado como un procedimiento manejado por la dirección diseñado para proporcionar una garantía adecuada sobre el logro de los objetivos, incluida la eficacia y eficiencia operativa, garantiza que todas las operaciones se ejecutan de conformidad a los reglamentos aplicables (Rachman y Dyahrini, 2021). Con base en lo anterior, se puede afirmar que fortalecer e implementar la herramienta de control fomentará a la adecuada toma de las decisiones basándose en indicadores. Jing et al. (2022), forma parte de un sistema que se utiliza como procedimiento de orientación operativa de una empresa u organización para identificar, analizar y comunicar cualquier acontecimiento organizativo, asimismo es un proceso que garantiza al logro de las metas y objetivos.

Por otro lado, el control interno es un procedimiento que ayuda a la protección contra el uso indebido y proporcionar información precisa, la eficacia en el control significa que las metas u objetivos en la empresa han seguido el plan con

control y supervisión oportuna, cabe precisar que también es un sistema que incluye procedimientos y la creación de algunas políticas planificadas de antemano para que la dirección tenga más confianza (Henk, 2020). En tal sentido una buena estructura de control interno puede reducir las acciones irregulares que se producen en una organización y que están causadas por intereses personales, proteger los activos de la organización, aumentar la confianza en la responsabilidad de la institución.

Por otro lado, Ahmad et al. (2021), menciona que el control interno es esencial para garantizar la exactitud de la contabilidad, prevenir el fraude y mantener el cumplimiento de las normas reglamentarias, y sirve de base para una rendición de cuentas fiable, una gestión eficaz de los riesgos y el cumplimiento de las leyes y reglamentos. En ese entender la herramienta del control interno sirven para dirigir las operaciones de la empresa y evitar el uso indebido del sistema, por lo tanto, es necesario que la gerencia de la institución aplique un sistema de control eficaz.

Asimismo, para conocer el aspecto legal sobre el control interno, se tiene la normativa Ley 27785 (2018), esta norma establece reglas que regulan el alcance del sistema nacional de control referentes al funcionamiento y las atribuciones, cabe señalar que las instituciones que están sujetas al sistema de control son los gobiernos locales y regionales, así como también el gobierno central con sus entidades y órganos adscritas. Asimismo la Ley 27972: Ley N.º 27972: Ley Orgánica de Municipalidades, (2003), esta ley establece normas para asociación, creación, inicio, independencia, naturaleza orden y el régimen económico de los municipios, así como la conexión entre ellos y con otras naciones y asociaciones confidenciales.

En lo referente a los modelos establecidos para el control interno, se tiene el modelo COSO del control interno, este modelo surgió en Canadá, Estados Unidos, Reino Unido y Australia para ayudar a las empresas a conservar un buen entorno organizativo y de seguridad, así como a prevenir el fraude y la pérdida de materiales y documentos, entre otros, asimismo por medio de este modelo se pudo ayudar a las organizaciones a perfeccionar en la toma de sus decisiones por medio de una mejor comprensión del control del riesgo y de la dirección, cabe indicar que también ayuda a las organizaciones a poder perfeccionar la elecciones de las decisiones,

otorgando relevancia a los trabajadores y a todos los interesados en el cumplimiento de los objetivos. Teoría general de los sistemas, es considerado como un aspecto de gran importancia, dado que por este medio se puede identificar los riesgos internos y externos ligados a las transformaciones, a la importancia de planificar, supervisar y controlar los componentes interrelacionados dentro de una organización (Contraloría General de la República, 2014).

Una de las teorías base del compromiso organizacional a lo largo de los años es la teoría de la burocracia de Weber (1979), donde habla sobre las características del diseño de una organización, la burocracia para Weber fue una forma racional y eficiente que podía ser utilizada por las organizaciones o instituciones como un tipo de poder ejercido por el estado, y del que se espera, que alcance el máximo nivel de eficacia, ya que es el medio oficial y razonable capaz de proporcionar mecanismos eficaces para el control de la gestión administrativa.

Por otro lado, hoy en día el comportamiento organizacional es uno de los temas fundamentales, al respecto se plantea la teoría de la vida organizacional por Barnard (1961), quien denomina a las organizaciones como un conjunto de sistemas sociales que deben ser eficientes y eficaces en el alcance de sus objetivos, satisfaciendo las necesidades de sus trabajadores, dado que una organización puede conseguir la eficacia al equilibrar sus objetivos con las necesidades de los individuos, por lo que señaló que los empleados deben aceptar la autoridad de la administración. Asimismo, se tiene la teoría del compromiso de cálculo o intencionado, esta teoría indica la perspectiva sobre el costo de oportunidad que le podría suponer su abandono, lo cual determinará si el empleado tendrá continuidad en la institución o no, asimismo esta teoría refleja el deseo del empleado en continuar en la empresa, la cual se limita a su propia conveniencia (Becker, 1960).

Asimismo, una de las teorías más resaltantes, es la que se refiere a las actitudes que reflejan los trabajadores en una organización, de ello surgió la teoría del compromiso actitudinal en la que se trata sobre el vínculo emocional entre la organización y su empleado, que los impulsa a desempeñarse a un nivel superior al requerido, esta teoría sirve como principal referencia de investigación y se basa en su trabajo preliminar que tiene como finalidad estimar la incidencia que la rotación de los personales y la satisfacción laboral tiene en el compromiso

organizacional (Porter, 1974). Por otro lado la “teoría tridimensional” de Meyer y Allen (1991), estado emocional que describe la asociación entre la organización y el trabajador, la cual tiene una repercusión en las decisiones de abandonar o permanecer en la empresa, la decisión de seguir en una organización debido a los intereses personales, a la dedicación, a los valores y objetivos de la organización, esta teoría fue redefinido por los mismos autores en 1997.

Con respecto a los conceptos referentes al compromiso organizacional, entre los autores que actualmente tratan del tema con mayor énfasis, se tiene a López-Martínez y Barra-Cisneros (2019), quienes explican que el compromiso organizativo se da cuando los trabajadores están comprometidos con una institución y con los objetivos que tiene esta, deseando permanecer en ella y reforzando sus lazos, el compromiso organizacional, es también la voluntad que los individuos tienen para mejorar la organización a través de sus actitudes como: el sentimiento y la identificación con la institución, teniendo el deseo de participar con las tareas que tienen dentro de ella. Por otra parte, el compromiso con la organización es una forma de adhesión constante a una persona o grupo de conciencia y preocupación por los objetivos institucionales que se consideran objetivos compartidos, así mismo, es un valor personal, a veces denominado lealtad a la institución y es uno de los sentimientos que reflejan agrado o desagrado por la institución en la que se trabaja (Riyanto et al., 2023). En ese entender se puede decir que, si el compromiso en la institución es alto, habrá una relación activa y mutuamente colaborativa para lograr los objetivos.

Asimismo, Gülay y Salih (2023), indican que el compromiso organizacional determina el deseo de continuidad en la institución compartiendo los objetivos y valores de la misma, asimismo determina los sentimientos, la lealtad y las actitudes de la persona hacia la institución; los empleados con niveles altos de compromiso tienen un alto nivel de satisfacción laboral, permanecen más tiempo en ella y es menos probable que la abandonen. En esa misma línea otro autor afirma que un alto nivel de compromiso reducirá las acciones fraudulentas porque se actuará de acuerdo con las normas aplicables, sin embargo, si no se tiene compromiso lleva a las personas a realizar una serie de acciones que pueden desembocar en comportamientos inadecuados, si existe un alto nivel de compromiso, habrá una relación activa y de apoyo mutuo para alcanzar los objetivos de la organización

(Dharmawan et al., 2023). En base a lo mencionado por los autores, el trabajador que tenga el deseo de continuar su membresía en la organización aceptará de todo corazón los objetivos de la organización y dará la mejor contribución al progreso de la misma. Nahak y Ellitan (2022), situación en la que los trabajadores están muy interesados en las metas, objetivos y valores de la institución, dado que incluye una actitud de agrado hacia ella, reflejando la voluntad de poner grandes esfuerzos en representación de la institución para alcanzar los objetivos, asimismo el deseo de alcanzar un alto nivel de experiencia en nombre de la institución y objetivos. En base a lo descrito, al sentirse comprometido el trabajador tendrá participación relativamente significativa, esto muchas veces se debe a la fuerte aspiración al formar parte de una organización.

El modelo de compromiso organizativo de Meyer y Allen, indican que los valores compartidos, la implicación del personal y la identificación generan que se tenga un compromiso afectivo, por otro lado, las inversiones y falta de alternativas llevan a tener el compromiso de continuidad, asimismo el contrato psicológico, socialización y las normas llevan a tener el compromiso organizativo. Cabe recalcar que este modelo tuvo el objetivo de poder diseñar una escala tridimensional, en la cual se redactó 51 ítems de manera lógica con el propósito de medir la afectividad, la continuidad y los aspectos normativos, este modelo evolucionó hacia una propuesta más completa basada en modelos multidimensionales como el que dividió la dimensión de continuidad de Meyer y Allen en dos partes: una basada en el coste de oportunidad y otra en la falta de alternativas, no obstante, los sistemas de control burocrático que permitían la experiencia y la diversidad han cambiado por relaciones basadas en el rendimiento (Meyer y Allen, 1991).

Por otro lado, el modelo conceptual del compromiso organizacional, este modelo identifica los componentes esenciales de los ambientes internos y externos que rodean a una organización, el ambiente externo consta de normas económicas, socioculturales, políticas y legales que impactan el desempeño de la institución, asimismo presenta estrategias organizacionales, las personas, las tecnologías de comunicación y los recursos materiales considerados como importantes para el progreso de la organización (Baez-Santana et al., 2019).

En cuanto a la hipótesis general: la administración del control Interno tiene una relación directa con el compromiso organizacional en una Universidad Nacional



de Apurímac, 2023; y las hipótesis específicas: el ambiente de control tiene una relación directa con el compromiso organizacional en una Universidad Nacional de Apurímac, 2023; la información y comunicación tiene una relación directa con el compromiso de organizacional en una Universidad Nacional de Apurímac, 2023; la evaluación de riesgos tiene una relación directa con el compromiso organizacional en una Universidad Nacional de Apurímac, 2023; las actividades de control tienen una relación directa con el compromiso organizacional en una Universidad Nacional de Apurímac, 2023; la supervisión tiene una relación directa con el compromiso organizacional en una Universidad Nacional de Apurímac, 2023.

## II. METODOLOGÍA

En el aspecto metodológico la presente investigación fue desarrollado con el tipo básico, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental y alcance correlacional: tipo de investigación básico, con respecto a ello Arias (2021), indica que es un tipo de investigación por medio del cual se busca dar profundidad a teorías que ya existen de las variables que se tomó en consideración por medio de la recolección de informaciones reales para enriquecer los conocimientos previos. En base a ello, se amplió las teorías y los conocimientos existentes generando mayor información de las variables control interno y compromiso organizacional. Por otro lado, el enfoque fue el cuantitativo, al respecto Torres et al. (2020), lo define como, un método que aplica estudios numéricos que sirve para agrupar información de un grupo de individuos que cumplen características similares, tiene la finalidad de concretar una información científica y también demostrar la aprobación de las hipótesis pre formuladas. De acuerdo a ello, mediante estadísticos se aplicó información con respecto a las variables control interno y compromiso organizacional, igualmente se describió, explicó y predijo el nivel de asociación mediante datos estadísticos, así mismo se llegó a conocer los comportamientos de la población objeto de estudio.

En método fue el Hipotético-deductivo, son procesos particulares que consiste en brindar respuestas a las problemáticas planteadas en la investigación, consiste en validar las afirmaciones no probadas de la hipótesis, una forma de corroborar las suposiciones que la hipótesis indica desde lo general hasta lo específico, por lo tanto, pueden ser contrarias las afirmaciones, uno podría ser hipótesis nula y otra valida, es dependiente del proceso estadístico (Pandey y Mishra, 2022). Por lo tanto, por medio del estudio llegó a conocer sobre contrastación de las hipótesis, donde en su mayoría fue válida o aceptable, ello se determinó por medio del procedimiento estadístico. Por otra parte, el diseño de investigación desarrollado fue el no-experimental, en este diseño no existe estímulos o condiciones experimentales a las que se someten las variables, son evaluados en su contexto natural sin la alteración de ninguna situación (Dikilitas y Reynolds, 2022). En base a ello en el presente estudio se consideró el diseño no experimental, dado-que, no se dio manipulación de las variables de estudio de forma intencional. Por otro lado, el alcance considerado fue el correlacional, este

nivel tiene la finalidad de describir o medir el grado de asociación o relación entre ambas categorías o variables en términos estadísticos (Selviana et al., 2024). En base a ello, para el desarrollo de la presente investigación, se tomó en cuenta el alcance correlacional, ya que se pretendió conocer si las variables control interno y compromiso organizacional interactúan entre sí, asimismo se llegó a conocer cómo es que si una variable cambia la otra también lo hace.

Con respecto a la operacionalización de las variables: el control interno son políticas, acciones, estrategias, planes, procedimientos, actividades normas-registros y métodos, en la que también se incluye la actitud de los personales y autoridades, previniendo y destacando deficiencias a través de una adecuada estructura organizacional, con políticas eficientes bajo la supervisión de los responsables (Calle-Álvarez et al., 2020). Definición operacional, la variable “control interno” presenta 5 dimensiones y quince indicadores de la cual se tuvo 15 ítems, la recolección de datos fue por medio de una encuesta y se midió con un cuestionario de tipo Likert con 05 escalas (Calle-Álvarez et al., 2020). Se tiene las siguientes dimensiones: ambiente de control, está conformado por un conjunto de reglamento, disposiciones y técnicas que facilitan la base para emplear el procedimiento de control interno en los organismos privados y públicos (Calle-Álvarez et al., 2020). Información y comunicación, la institución genera para utilizar información precisa y confiable con finalidad de ayudar la funcionabilidad del sistema de control interno, además el organismo informa de manera interna los propósitos y responsabilidades las cuales son necesarias para funcionamiento del SCI, además la empresa tiene la responsabilidad a la parte externa los aspectos que son perjudiciales en funcionamiento del control interno (Andía-Valencia et al., 2020). Evaluación de riesgos, es considerado un componente dentro del sistema de control interno, diseña las estrategias para aplicarlos en la administración de los riesgos, examinando y valorando para brindar respuestas a los riesgos existentes de la empresa, a la vez optimiza recurso disponible disminuyendo de las pérdidas que se pudieron presentarse (Ramírez y Mapén, 2019). Actividades de control, manejos y procesos que permiten a ayudar a afirmar las reglamentaciones que se deben de cumplir en la administración de los organismos, al mencionar la actividad de control se refiere al riesgo los cuales son peligros que perjudican directamente al objetivo trazado dentro del organismo, comprensión consiste en dar una cierta

seguridad, detección se refiere a la identificación de las irregularidades posteriores del hecho, dirección ayuda a informar al personal el deseo de lograr objetivos y preventivos ayudará a evitar errores (Calle-Álvarez et al., 2020). Supervisión, es una dimensión de gran importancia para una adecuada función de actividades en la organización o institución porque se verifica que los trabajadores estén realizando sus labores de acuerdo a lo programado según las normas de la Institución (Calle-Álvarez et al., 2020).

Compromiso organizacional: estado psicológico que caracteriza la relación que se tiene entre los trabajadores con la organización, la cual implica en las decisiones de separarse o continuar en ella (López-Martínez y Barra-Cisneros, 2019). Definición operacional: en la variable “Compromiso organizacional” se trabajó con 3 dimensiones y 6 indicadores de las cuales se tiene 12 ítems, utilizando como técnica la encuesta y cuestionario como instrumento, la escala corresponde al tipo Likert (López-Martínez y Barra-Cisneros, 2019). Las dimensiones fueron las siguientes: Compromiso afectivo, el autor lo define como el compromiso afectivo, mide la fuerza emocional de la identificación del empleado con sus supervisores, donde se denota la satisfacción que tiene el trabajador, la cual es generado a partir de la interacción de los empleados y su niveles, donde se puede incluir las recompensas y asensos de cargos (López-Martínez y Barra-Cisneros, 2019). Compromiso de continuidad, el autor considera que es el compromiso que se tiene por la necesidad de continuar laborando, ya que no son muchas las opciones de poder encontrar otro empleo, en otras palabras, se da un apego importante con la institución por las pocas oportunidades, es por ello la continuidad que tiene el trabajador, dado que dejar la institución implicaría perderlo todo (López-Martínez y Barra-Cisneros, 2019). Compromiso normativo, el autor principal considera que es el compromiso normativo, se da cuando hay una lealtad que el individuo tiene con la organización, ello principalmente por la existencia de algún contrato, en este tipo de compromiso el trabajador tiene sensaciones de obligación con la organización, ya que, se siente con el deber de cumplir a cabalidad con las funciones designadas (López-Martínez y Barra-Cisneros, 2019)

Población, muestra y muestreo: para Sampieri y Mendoza (2019), se conoce como población a los elementos con características similares o comunes bajo determinadas especificaciones; teniendo ese concepto la población fue

comprendida por 150 trabajadores de una Universidad Nacional de Apurímac. La muestra, consiste en el subgrupo que representa a una población a la que se le administró la herramienta de recogida de datos, de modo que las informaciones obtenidas fueron aplicados al conjunto de la población (Torres et al., 2020). Por lo tanto, la muestra determinada en el estudio fue compuesta por 30 trabajadores de la dirección general de administración de una Universidad Nacional de Apurímac. Por otro lado, el muestreo fue el no probabilístico intencionado, este tipo de muestreo se llega a utilizar cuando los elementos considerados para la muestra son determinados por la elección a criterio del investigador, la cual se da generalmente de acuerdo al acceso del investigador, asimismo no se utiliza la técnica de muestreo estadístico (Arias, 2021). Debido a ello en la presente investigación, se consideró el muestreo no probabilístico intencional, dado que se tiene como población a 150 servidores, sin embargo, por el acceso que se tiene se consideró a 30 trabajadores de la dirección general de administración.

Criterios de inclusión: se consideraron a los 30 trabajadores de la dirección general de administración, trabajadores que son partícipes en la implementación del sistema del control interno. Criterios de exclusión, personal docente y personal que no forma parte de la implementación del sistema de control interno.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: la técnica, es definida como procedimientos y directrices que debe seguir un investigador para establecer una conexión con el objetivo del estudio, asimismo es el diseño y aplicación de las incógnitas direccionadas a la obtención de los datos (Torres et al., 2020). Por lo tanto, la técnica utilizada fue la encuesta, por medio de cual se obtuvo las informaciones deseadas para el desarrollo del estudio. Por otra parte el instrumento es conocida con un mecanismo utilizado por parte del investigador para el recojo y registro los datos, incluidos los formularios, escalas de opinión, pruebas y listas de control (Torres et al., 2020). En tal sentido, el instrumento empleado en la presente fue el cuestionario, dado que por medio de esta herramienta se obtuvo los datos requeridos para el procedimiento de la investigación.

La validez; es la importancia de cuantificar la variabilidad de las mediciones desde la parte estadística, ello para aumentar la validez de una investigación, asimismo tiene que estar basada de acuerdo a la opinión de los expertos en la materia (Sampieri y Mendoza, 2019). En base a ello, para el procedimiento de la

validación se presentó a 4 expertos encargados de la evaluación referentes a la claridad, relevancia y pertinencia de los cuestionarios, donde el primer cuestionario está compuesto por 15 ítems y la segunda con 12.

Confiabilidad, es considerada cuando se tiene un grado alto de validez, lo que quiere decir que no existe sesgos, este término es utilizado con mayor envergadura cuando se realiza instrumentos o escalas, corresponde a la precisión y exactitud de los instrumentos, técnicas y procedimientos en la recogida de los mismos (Corral, 2022). Para el procedimiento de la confiabilidad se realizó por medio de una prueba piloto del instrumento aplicado a 10 servidores públicos de otra universidad nacional, los datos obtenidos serán trasladados al Excel, posteriormente se llevará al modelo de Alfa de Cronbach, por medio del cual se obtuvo los datos de confiabilidad, cabe precisar que, para ser considerado altamente confiable fue superior a los 0.700, como se indica en la siguiente tabla. En la siguiente se tiene la prueba con confiabilidad obtenida.

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Control interno	0,829	15
Compromiso organizacional	0,889	12

Nota. Procesado en IBM SPSS

Métodos para el análisis de datos: es la forma del procesamiento de los datos, misma que se desarrolla por medio de la ejecución de tablas y figuras, en esta parte se realiza la contratación de las hipótesis planteadas, se debe analizar si las variables de estudio se comportan de manera normal o no (Taherdoost, 2020). El análisis estuvo dividida en dos etapas: análisis descriptivo o análisis de frecuencias y el inferencial, dentro del análisis estadístico descriptivo, se crearon tabulaciones y gráficos de frecuencias para mostrar los resultados globales relacionados con los objetivos particulares de la investigación; al medir la relación de las variables, se emplearán modelos estadísticos en la estadística inferencial, que incluye la prueba de contrastación de la hipótesis, así mismo al tener una muestra de 30 colaboradores la prueba de normalidad se realizó por medio de Shapiro – Will, por medio de este se llegó a evidenciar el valor de significancia de las preguntas las cuales llegaron a ser inferior al 0.05, entonces se pudo decir que la variable es no paramétrica. Para la decisión estadística se consideró lo siguiente.

a) Decisión estadística

- $H_0: \rho \text{ valor} > 0.05$
- $H_1: \rho \text{ valor} < 0,05$

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

Aspectos éticos: al respecto Salazar et al. (2018), indican que se basa en las motivaciones, los valores, los resultados y las causas del comportamiento humano, tiene limitaciones cuando se aplica a la investigación, es por ello que en la investigación se entiende como un conjunto de principios y directrices que rigen la planificación, ejecución, administración, aplicación y divulgación de cualquier estudio que tenga un impacto en los seres sensibles. para desarrollar la investigación se dará el cumplimiento adecuado, de manera exacta y transparente con todos los requisitos establecidos por la Universidad César Vallejo, incluyendo correctas citas ceñidas a las normas APA (séptima edición), se sujetó a los lineamientos que presenta una investigación científica. Así mismo, es preciso recordar que la ejecución del estudio asegura la total privacidad de los datos obtenidos de los encuestados, cumpliendo así con el principio de confiabilidad, objetividad y profesionalismo.

### III. RESULTADOS

Previa revisión teórica, se realizó la elaboración de dos cuestionarios, los cuales tuvieron una escala de respuestas Likert; estos pasaron por el proceso de validación y confiabilidad y luego se aplicó el instrumento a la muestra del estudio. Una vez que se obtuvo la información de la muestra de 30 trabajadores mediante el cuestionario, se pasó a digitar cada respuesta en una hoja de cálculo Excel, el cual posteriormente fue importado al software IBM SPSS para su procesamiento adecuado por cada objetivo.

Los resultados en este capítulo son presentados de la siguiente manera: primero, las estadísticas descriptivas de las variables principales, luego las dimensiones de la primera variable con la segunda variable y estas son presentadas y descritas de acuerdo a sus niveles de categorización deficiente, regular y eficiente. Segundo, se presentan los resultados inferenciales, presentando la prueba de normalidad y luego las estadísticas correlacionales bajo el criterio Rho de Spearman.

**Tabla 1**  
*Control interno y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional			Total	
			Bajo	Medio	Alto	
Control interno	Deficiente	Recuento	6	3	1	10
		% del total	20.0%	10.0%	3.3%	33.3%
	Regular	Recuento	2	7	4	13
		% del total	6.7%	23.3%	13.3%	43.3%
	Eficiente	Recuento	2	1	4	7
		% del total	6.7%	3.3%	13.3%	23.3%
Total		Recuento	10	11	9	30
		% del total	33.3%	36.7%	30.0%	100.0%

*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 1, de la encuesta aplicada a los 30 trabajadores de la “Dirección General de Administración de una Universidad Nacional de Apurímac” se llegó a identificar que: para un 33,3% (10) el control interno era deficiente, para el 43,3% (13) regular y eficiente para un 23,3% (7). Por otro lado, con respecto a la percepción del compromiso organizacional, se evidenció que para el 33,3% (10) era de nivel bajo, para el 36,7% (11) nivel regular y para el 30% (9) el nivel fue alto.

Estos hallazgos permitieron deducir que, los trabajadores percibieron que el control interno en la institución fue regular, puesto que, en la mayoría de las respuestas eran “casi nunca” y “a veces” se cumplía los lineamientos del control



interno establecidos en la institución. Por otro lado, con respecto al compromiso organizacional, también, para una cantidad considerable fue de nivel medio, ello demostrando que no todos los trabajadores estaban comprometidos con el trabajo.

**Tabla 2**  
*Ambiente de control y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional			Total	
			Bajo	Medio	Alto	
Ambiente de control	Deficiente	Recuento	5	2	3	10
		% del total	16.7%	6.7%	10.0%	33.3%
	Regular	Recuento	3	8	1	12
		% del total	10.0%	26.7%	3.3%	40.0%
	Eficiente	Recuento	2	1	5	8
		% del total	6.7%	3.3%	16.7%	26.7%
Total		Recuento	10	11	9	30
		% del total	33.3%	36.7%	30.0%	100.0%

*Nota.* Elaboración propia.

A partir de los datos de la tabla 2, se pudo decir lo siguiente: para un 33,3% (10) de los participantes el ambiente de control fue deficiente; seguidamente, para el 40% (12) fue regular y para el 26,7% (8) fue eficiente. Por otra parte, los trabajadores indicaron que percibían un compromiso organizacional de nivel bajo 33,3% (10), nivel medio 36,7% (11) y nivel alto 30% (9).

Los hallazgos, permitieron decir que, alrededor de la mitad de los trabajadores consideran que el ambiente de control es regular, esto pudo deberse a que no evidenciaron compromiso con integridad y valores éticos por parte de sus compañeros, por otro lado, percibieron que la delimitación por parte de la alta dirección en las líneas de reporte, niveles de autoridad y responsabilidad no se cumplen en su totalidad, o existen barreras que no permiten el cumplimiento al 100%. Por otra parte, revelaron que el compromiso organizacional fue regular para un poco menos de la mitad de los trabajadores.

**Tabla 3**  
*Información y comunicación y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional			Total	
			Bajo	Medio	Alto	
Información y comunicación	Deficiente	Recuento	6	3	2	11
		% del total	20.0%	10.0%	6.7%	36.7%
	Regular	Recuento	2	7	3	12
		% del total	6.7%	23.3%	10.0%	40.0%
	Eficiente	Recuento	2	1	4	7
		% del total	6.7%	3.3%	13.3%	23.3%
Total		Recuento	10	11	9	30
		% del total	33.3%	36.7%	30.0%	100.0%

Con respecto a la información y comunicación, el 36,7% (11) de los trabajadores la percibió que era de nivel bajo, el 40% (12) de nivel medio y el 23,3% (7) la percibió de nivel alto. Asimismo, en el compromiso organizacional el 33,3% (10) indicó que era de nivel bajo, seguido del 36,7% (11) que indicó un nivel medio y el 30% (9) un nivel alto.

Estos hallazgos, permitieron inferir que, en la institución se promueve la comunicación interna, comunicación de temas claves y calidad de información empero que no todos las practican adecuadamente; puesto que, de acuerdo a los hallazgos estadísticos existe una regular comunicación. Por otra parte, en el compromiso organizacional se evidenció en nivel medio representando a cerca de la mitad de los trabajadores.

**Tabla 4**

*Evaluación de riesgos y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Evaluación de riesgos	Deficiente	Recuento	6	3	2	11
		% del total	20.0%	10.0%	6.7%	36.7%
	Regular	Recuento	2	7	3	12
		% del total	6.7%	23.3%	10.0%	40.0%
	Eficiente	Recuento	2	1	4	7
		% del total	6.7%	3.3%	13.3%	23.3%
Total		Recuento	10	11	9	30
		% del total	33.3%	36.7%	30.0%	100.0%

*Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 4, se muestra que la dimensión evaluación de riesgos es percibida por un 36,7% (11) de trabajadores como deficiente, luego un 40% (12) la considera como regular y sólo el 23,3% (7) la percibe como eficiente. Con respecto al compromiso organizacional para un 33,3% (10) es de nivel bajo, luego para el 36,7% (11) es de nivel medio y para el 30% (9) el nivel es alto.

Con estos hallazgos, se dedujo que, en la institución no es claro la delimitación de objetivos o al menos existe un desconocimiento por parte de los trabajadores, puesto que más de la mitad de estos indicaron “casi nunca” o “a veces”; por otra parte, algunos trabajadores indican que no se evidencia fácilmente criterios de que ocurra una probabilidad de fraude ante los posibles riesgos.

**Tabla 5***Actividades de control y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional			Total	
			Bajo	Medio	Alto	
Actividades de control	Deficiente	Recuento	7	2	1	10
		% del total	23.3%	6.7%	3.3%	33.3%
	Regular	Recuento	2	9	5	16
		% del total	6.7%	30.0%	16.7%	53.3%
	Eficiente	Recuento	1	0	3	4
		% del total	3.3%	0.0%	10.0%	13.3%
Total		Recuento	10	11	9	30
		% del total	33.3%	36.7%	30.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 5, revelan que las actividades de control son deficientes para un 33,3% (10); regulas para el 53,3% (16) y eficiente para el 13,3% (4). Por otra parte, el compromiso organizacional es de nivel bajo para el 33,3% (10), nivel medio para el 36,7% (11) y nivel alto para el 30% (9).

Los hallazgos, de acuerdo a la encuesta permiten deducir que la mayor parte (más de la mitad de los participantes) revelan que es regular las actividades de control aplicadas en la institución; ello porque la mayoría indicó que las actividades de control no son tomadas con mucha seriedad y relevancia.

**Tabla 6***Supervisión y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional			Total	
			Bajo	Medio	Alto	
Supervisión	Deficiente	Recuento	5	4	1	10
		% del total	16.7%	13.3%	3.3%	33.3%
	Regular	Recuento	3	7	5	15
		% del total	10.0%	23.3%	16.7%	50.0%
	Eficiente	Recuento	2	0	3	5
		% del total	6.7%	0.0%	10.0%	16.7%
Total		Recuento	10	11	9	30
		% del total	33.3%	36.7%	30.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia.

Con respecto a la dimensión supervisión mostrada en la tabla 6, los trabajadores indicaron que era deficiente para un 33,3% (10); regular para un 50% (15) y eficiente para un 16,7% (5). Por otra parte, el compromiso organizacional para el 33,3% (10) fue de nivel bajo; para el 36,7% (11) fue de nivel medio y solo para el 30% (9) representó un nivel alto.

Estos resultados permitieron deducir que, en la institución se realizan revisiones permanentes, evaluaciones y comunicación de deficiencias de forma regular, pero que no es muy notorio o percibido por los trabajadores.

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	0.219	30	0.001	0.808	30	0.000
Compromiso organizacional	0.217	30	0.001	0.803	30	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para realizar el análisis correlacional, primeramente, fue indispensable tomar una prueba de normalidad a los datos de la encuesta; el criterio de selección principal es tener en cuenta la cantidad de datos recabados, es por ello que, de acuerdo a la tabla 7, se puede decir que la prueba de normalidad por Shapiro-Wilk es la que considera por la cantidad de datos que usa <50. Entonces, dando lectura a esta prueba, se determina que el comportamiento de las variables es no normal, puesto que el valor de significancia fue 0,000 indicando que no son paramétricos los datos. Esto dio paso a utilizar el estadígrafo de correlación Rho de Spearman que es el más adecuado para procesar datos no paramétricos.

En adelante, se describe los hallazgos más relevantes de acuerdo a los objetivos planteados y llegando a contrastar las hipótesis formuladas, desde la general hasta las específicas.

H0. No existe relación directa entre la administración del control Interno y el compromiso organizacional de una Universidad Nacional de Apurímac, 2023.

H1. Si existe relación directa entre la administración del control Interno y el compromiso organizacional de una Universidad Nacional de Apurímac, 2023.

**Tabla 8**

*Correlación para el objetivo general*

		Control interno	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Control interno	1.000	,531**
			0.003
		30	30
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	,531**	1.000
		0.003	
		30	30

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

De acuerdo a la tabla 8 presentada, se pudo evidenciar que existe un grado de asociación moderada entre las variables control interno y compromiso organizacional. Esto, puesto que el valor de significancia bilateral fue inferior al valor crítico de 5%. Además, se puede evidenciar que la asociación es moderada y positiva porque el valor Rho de Spearman fue de 0,531.

De esta manera, se logra afirmar que se acepta la hipótesis planteada por el investigador, en la que, existe una relación significativa entre las variables principales; también, se puede decir que al ser una asociación moderada existen aún acciones que la institución debe tomar con la finalidad de mejorar los criterios de seguridad. Además, si en algún momento se genera alguna mejora en el compromiso organizacional de los trabajadores el control interno en la institución debería de mejorar.

H0. No existe relación directa entre el ambiente de control y el compromiso organizacional de una Universidad Nacional de Apurímac, 2023.

H1. Si existe relación directa entre el ambiente de control y el compromiso organizacional de una Universidad Nacional de Apurímac, 2023.

**Tabla 9**  
*Correlación para el objetivo específico 1*

			Ambiente de control	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Ambiente de control	Coeficiente de correlación	1.000	,490**
		Sig. (bilateral)		0.006
		N	30	30
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,490**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.006	
		N	30	30

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

Con respecto al objetivo específico 1, se encontró que las variables se relacionaban, ya que el valor de significancia fue 0,006; además, se identificó que la fuerza de esta relación era moderada y positiva. Esto se determinó utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que resultó ser 0,490 indicando una correlación moderada, lo que significa que, aunque la relación no es extremadamente fuerte, sí es lo suficientemente notable como para ser considerada relevante. Además, la dirección positiva de la correlación sugiere que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar.

Los datos revelados anteriormente, permiten determinar la aceptación de la hipótesis alterna en la que existe una asociación significativa de las categorías estudiadas; es así que la variación de una de las variables se verá afectada en la otra variable por el sentido de la asociación.

H0. No existe relación directa entre la información y comunicación y el compromiso de organizacional de una Universidad Nacional de Apurímac, 2023.

H1. Si existe relación directa entre la información y comunicación y el compromiso de organizacional de una Universidad Nacional de Apurímac, 2023.

**Tabla 10**  
*Correlación para el objetivo específico 2*

			Información y comunicación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Información y comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	,477**
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	30	30
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,477**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	30	30

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

De acuerdo al valor de significancia, se puede afirmar que existe una asociación significativa entre las variables en estudio, puesto que el valor resultante fue de 0,008. Adicionalmente, se puede decir que la asociación fue positiva y moderada, ya que su valor correlacional fue de 0,477; estos hallazgos permiten decir que ante un cambio en alguna de las variables se generará un cambio significativo en la otra.

H0. No existe relación directa entre la evaluación de riesgos y el compromiso organizacional de una Universidad Nacional de Apurímac, 2023.

H1. Si existe relación directa entre la evaluación de riesgos y el compromiso organizacional de una Universidad Nacional de Apurímac, 2023.

**Tabla 11**  
*Correlación para el objetivo específico 3*

			Evaluación de riesgos	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Evaluación de riesgos	Coeficiente de correlación	1.000	,477**
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	30	30
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,477**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	30	30

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

De la tabla 11, se puede deducir que, las variables se asocian significativamente (Sig <0,05); la asociación es positiva y moderada siendo su valor correlacional 0,477. Esto, permite decir que, ante el cambio en la respuesta de una persona con respecto a la evaluación de riesgos, el compromiso organizacional también se verá afectado en el mismo sentido.

Estos resultados, permitieron declarar que se acepta la hipótesis alternativa en el que la asociación es significativa.

H0. No existe relación directa entre las actividades de control y el compromiso organizacional de una Universidad Nacional de Apurímac, 2023.

H1. Si existe relación directa entre las actividades de control y el compromiso organizacional de una Universidad Nacional de Apurímac, 2023.

**Tabla 12**  
*Correlación para el objetivo específico 4*

			Actividades de control	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Actividades de control	Coeficiente de correlación	1.000	,538**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	30	30
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,538**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	30	30

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

Los datos de la tabla, permiten evidenciar una asociación significativa entre las actividades de control y compromiso organizacional con un valor de significancia de 0,002; además, las correlaciones encontradas fueron positivas y moderadas ya

que el Rho fue igual a 0,530. Esto revela que la hipótesis nula es la que se acepta para el estudio.

H0. No existe relación directa entre la supervisión y el compromiso organizacional de una Universidad Nacional de Apurímac, 2023.

H1. Si existe relación directa entre la supervisión y el compromiso organizacional de una Universidad Nacional de Apurímac, 2023.

**Tabla 13**  
*Correlación para el objetivo específico 5*

			Supervisión	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1.000	,471**
		Sig. (bilateral)		0.009
		N	30	30
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,471**	1.000
Sig. (bilateral)		0.009		
N		30	30	

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

Finalmente, para la hipótesis específica 5, los resultados mostraron una asociación significativa entre las variables estudiadas, lo cual se reflejó en un valor de significancia de 0,009; este valor es menor que el umbral comúnmente aceptado de 0,05, indicando que la relación observada no es producto del azar y que existe una verdadera asociación entre las variables. Por otro lado, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que mide la fuerza y la dirección de la relación entre dos variables ordinales, indica que a medida que una variable cambia, la otra lo hace en la misma dirección. Es así que, en este caso específico, la correlación positiva sugiere que un aumento en la supervisión está asociado con un aumento en el compromiso organizacional y viceversa. La correlación de las variables para este caso fue de 0,471.

Es así que, estos hallazgos permitieron decir que, la hipótesis planteada por el investigador fue afirmativa, donde existe suficiente certeza estadística de una relación de las variables en cuestión. De tal forma que, estos resultados se adhieren a la idea de que el control interno acentúa el compromiso organizacional en el grado de implicación y dedicación que tienen los miembros del equipo hacia sus funciones y hacia la organización en su conjunto.



#### **IV. DISCUSIÓN**

En este apartado se examina e interpretan los resultados que se obtuvieron en la investigación, asimismo se explica y se compara con investigaciones y teorías previas a la investigación, ofreciendo una respuesta al problema planteado en la instrucción. En tal sentido el objetivo principal que motivó la presente investigación fue investigar la relación entre la administración del control interno y el compromiso organizacional en el contexto de una universidad pública. Al respecto, los hallazgos demuestran una asociación estadísticamente significativa, ello revelado a partir de sus datos numéricos. Esta asociación encontrada, permite deducir que si surgiera algún cambio en alguna de las variables ya sea en el sentido negativo o positivo la otra variable se vería igualmente afectada en el mismo sentido, es decir, ante un incremento en el compromiso organizacional, el control interno también debería de revelar mejoras significativas.

La observación de los hallazgos, permitió confirmar el estudio de Wuarlela y Assin (2023), quienes encontraron que el control interno tuvo un efecto positivo con la responsabilidad laboral; es así que, indicó que ante una mejora en la responsabilidad laboral se generaría un incremento en la implementación del control interno que finalmente se vería reflejada al momento de realizar la auditoría. Por otra parte, también resaltaron que el compromiso organizacional tuvo un efecto positivo en el desempeño organizacional, indicando que, ante un mayor nivel de compromiso por parte de la organización, este se vería reflejado en la responsabilidad en el trabajo que demuestren los empleados.

En la misma línea, se confirma el estudio de Rachman y Dyahrini (2021), quienes encontraron que entre el control interno y el compromiso organizacional tuvieron efectos significativos con la finalidad de prevenir los fraudes, en este estudio, lo más relevante fue que ante una mejor gestión del sistema de control interno, las acciones tomadas serán realizadas de una manera mucho más eficiente generando un compromiso por parte de los colaboradores; por el contrario, si el compromiso no se aplica de la mejor manera, el control interno mismo no se gestionaría de la mejor manera perjudicando la gestión con fraudes. Finalmente, al comparar estos resultados demuestran ser similares, ya que, de todos los estudios presentados se puede deducir que el incremento o mejora en el compromiso organizacional optimizará o tendrá efectos significativos en el sistema de control

interno demostrando así una mejor implementación al momento de realizar la evolución anual del control interno.

En contraste con Betancur (2012) y Galán (2005) quienes respaldan el control interno a través de la teoría del riesgo moral y el fraude, en la que dan a conocer que las acciones voluntarias o involuntarias de las personas pueden ocasionar pérdidas desproporcionadas viéndose reflejado en las pérdidas económicas o materiales causadas por el robo, fraude, mentiras, entre otros. Se puede demostrar que hay similitud con el presente estudio realizado ya que, el control interno en la institución según la encuesta realizada fue regular debido a que a veces o casi nunca se cumplía los lineamientos del control interno establecidos en la institución ocasionando pérdidas innumerables debido a que no evidenciaron compromiso para la implementación del SCI.

Por otra parte, Amat (1987) y Calle-Álvarez et al. (2020) sobre el control interno indican que el factor psicológico es muy importante en una organización, puesto que en ella se pueden evaluar factores culturales de los trabajadores que pueden resultar ser un indicador clave para ver el comportamiento en el trabajo; en añadidura, las políticas institucionales ayudan a la institución a alcanzar los objetivos y promover la gestión organizacional, controlar y prevenir daños y pérdidas en la institución.

En tal sentido, Weber (1979) y Barnard (1961) defienden la teoría del compromiso organizacional, por esa razón las instituciones funcionan mejor cuando el desempeño de los trabajadores es bueno, por ello, indicaron la importancia de proporcionarle al trabajador un ambiente de trabajo adecuado, motivarlo por medio de reconocimientos, incentivos, entre otros. También, Porter (1974) señaló que el vínculo emocional que tiene el trabajador con la institución donde labora es esencial, al evidenciarse un clima organizacional bueno en relación con los trabajadores del mismo nivel y los superiores, las actividades diarias podrán realizarse con la mejor actitud y con fines a alcanzar los objetivos institucionales. En ese entender se puede describir que un trabajador con un estado de ánimo bueno, podrá explotar sus potencialidades en el trabajo, mientras que uno que esté de mal humor, triste, preocupado se desconcentrará totalmente en el trabajo y no cumplirá las tareas encomendadas por sus jefes o lo realizará de forma ineficiente perjudicando los objetivos trazados por la institución.

Tal como se ha evidenciado en la revisión teórica y los antecedentes, a lo largo de los años, se ha observado un aumento en la complejidad en el entorno organizacional. Los procesos están cada vez más interconectados y son más profundos, mientras que las regulaciones en todos los sectores se están expandiendo rápidamente. Al mismo tiempo, la revolución digital ha provocado un aumento importante en el volumen de información que manejamos, con tecnologías digitales profundamente arraigadas en todas las industrias. Cuando se considera estos factores en conjunto, es evidente que el panorama regulatorio actual es marcadamente diferente del que era hace apenas diez años.

En alusión al primer objetivo específico la cual fue: determinar la relación entre el ambiente de control y el compromiso organizacional en una Universidad Nacional de Apurímac, 2023; el resultado obtenido confirmó la hipótesis alterna con lo que se llegó a reflejar que, si existe relación entre ambiente de control y compromiso organizacional, dado que el resultado fue significativo y de nivel moderado. Este nivel moderado de correlación quiere decir que, en la institución no se manejan rigurosamente los valores institucionales y de control, lo que lleva a que los trabajadores dejen de hacer sus tareas de la mejor forma posible, es decir que pueden realizar sus actividades diarias con un cuidado regular y no minucioso, generando un nivel regular de compromiso organizacional.

Estos hallazgos al ser comparados con el de Siallagan (2022), quienes en su investigación demostraron que el control interno tuvo efectos significativos sobre el compromiso, dando pie a que las mejoras que pudieran realizarse ante la prevención de fraude serían efectivas siempre y cuando se desarrolle un buen plan y una buena gestión; Por el contrario, si solo se planifica sin tomar los criterios y medias necesarias este será tan débil que se pueden producir fraudes a menudo. Adicionalmente, los resultados involucran el compromiso de los trabajadores, puesto que, son estos quienes llevan a cabo las tareas encomendadas en la institución y una capacitación en base a los lineamientos ayudaría a que estos puedan cumplir bien sus funciones y tareas. Es así que, a partir de estos hallazgos, se puede deducir que un buen desempeño organizacional depende de la colaboración y participación activa de los trabajadores en la institución.

En relación al segundo objetivo específico la cual fue: determinar la relación entre la información y comunicación y el compromiso organizacional en una

Universidad Nacional de Apurímac, 2023; al respecto se pudo revelar que fue significativa y positiva, lo que quiere decir que un manejo adecuado de la información y comunicación en cada área de trabajo permitirá que el trabajador genere un mejor compromiso con la organización. Por otra parte, cada vez que el supervisor inmediato comunique un trabajo determinado al empleado y este realice como lo encomendado se verá reflejado que existió una buena comunicación; por el contrario, si el trabajo no se realizó de forma eficiente, solo existe dos opciones para deducir, o el jefe inmediato no comunicó bien la tarea o el empleado por motivos muy distintos relacionados al compromiso organizacional no elaboró bien su trabajo.

En comparación con el estudio de Jatmiko y Gusmayanti (2022), se encontraron coincidencias, pues observaron que el control interno y la gobernanza institucional tienen un efecto positivo en el compromiso de la organización, esto basado en los principios de transparencia, ya que se evita las asignaciones con fines fraudulentos y previene la corrupción, empero, esto es apoyado siempre por todos los colaboradores respetando los principios de eficiencia, equidad y justicia. Por otro lado, Leguía y Valeriano (2022) en su estudio demostraron que la motivación y el compromiso se asociaban positivamente, los autores llegaron a concluir que las personas son el motor principal de una organización y para que estos pueden generar un buen desempeño en sus labores es indispensable la motivación laboral que se da mediante compensaciones, incentivos y valoraciones en el ámbito laboral.

Estos resultados, son similares, ya que una buena comunicación entre los trabajadores y sus jefes inmediatos permitirá un mejor rendimiento laboral y un mejor compromiso con la organización, ya que toda tarea asignada podrá ser elaborada de la mejor manera por el colaborador, siempre que el jefe inmediato lo comunique de la forma más clara, transparente posible y con miras siempre a alcanzar el objetivo en un tiempo prudente.

En alusión al tercer objetivo específico: determinar la relación entre la evaluación de riesgos y el compromiso organizacional en una Universidad Nacional de Apurímac, 2023; en cuyo caso se llegó a observar que existe una asociación significativa y positiva. En tal sentido, los resultados permiten confirmar que al momento de realizar la evaluación de los riesgos se debe tener criterios muy

específicos y detallados que faciliten el cumplimiento de la tarea, en vista que el trabajador podrá sentirse más comprometido con realizar la tarea asignada y que este sea entregado con todos los detalles especificados y objetivos requeridos por el puesto.

Los hallazgos comparten con el estudio de Torres y Omar (2023), quienes de forma similar evidenciaron que el 76,85% de los trabajadores percibieron una cultura organizacional estable y segura, caracterizada por prácticas éticas, comunicación eficaz y una clara distribución de responsabilidades, lo cual generó la apertura de un ambiente organizacional positivo. Adicionalmente, observaron que la gestión de riesgos que se implementaron fue efectivo en un 76,04 % gracias a las actividades de control interno, pues, objetivos claros y transparentes permiten evaluar la probabilidad de fraude y tomar las medidas necesarias para mitigarlo.

Los resultados de la investigación y de los estudios previos evidencian que los esfuerzos para mejorar el compromiso de los empleados son debido al control interno; además fueron significativos, lo que contribuye sustancialmente a una correcta y adecuada distribución de los recursos de la entidad. De manera que, los empleados de la institución responden de manera eficaz cuando se integra actividades de supervisión y monitoreo, los cuales debe ser continuos en los procesos, actividades y tareas de la organización para cumplir con los objetivos.

En alusión al cuarto objetivo específico: determinar la relación entre las actividades de control y el compromiso organizacional en una Universidad Nacional de Apurímac, 2023; en ello se pudo reflejar que existe asocian positiva y de forma moderada, ello fue evidente a partir de las respuestas proporcionadas por los encuestados de la institución, ya que percibían bajo su experiencia personal que las actividades de control realizadas en la institución eran regulares demostrando debilidades al momento de realizar determinadas actividades específicas; esto llevó a que el personal trabajador no tenga muy en claro sus actividades.

El estudio de Nirmalasari y Perwita (2023) confirmaron los hallazgos observados, en vista que, encontraron dependencia conceptual entre el control interno y el compromiso organizacional, pues según los autores, influye en los resultados operativos y financieros de las organización, lo que quiere decir que, ante un bajo compromiso por parte de los trabajadores puede ocurrir operaciones financieras fraudulentas, es por ello que, si la implementación de sistema de control

está bien supervisada existe una probabilidad menor de que ocurran intervenciones fraudulentas en una institución. Por otra parte, los hallazgos difieren del estudio de Zamora et al. (2023), quienes demostraron que existe una deficiente gestión del control interno en la institución donde llevaron a cabo el estudio, entonces encontraron que la gestión de tesorería se vio perjudicada.

Estos resultados al compararlos se pueden evidenciar que son similares, ya que los hallazgos correlacionales indican que una implementación efectiva del control interno puede ayudar a que las gestiones en tesorería, informes financieros y otros sean bien dirigidos y no se encuentren en riesgo de que ocurran fraudes, estafas o corrupción. En suma, el hecho de no cumplir con los lineamientos del control puede genera una mala ejecución de los fondos públicos en vista de que no se controlan, esto repercute en la disponibilidad de fondos que son necesarios para la gestión operativa de la entidad universitaria a favor de los estudiantes. De tal modo que, mientras se realice un eficiente cumplimiento de los lineamientos por parte de los trabajadores en la institución, esto permitirá que la gestión organizacional sea manejada de la mejor forma.

Finalmente, el quinto objetivo específico: determinar la relación entre la supervisión con el compromiso organizacional en una Universidad Nacional de Apurímac, 2023; se demostró que existe interdependencia positiva y significativa, esto se describió a partir de los valores de significancia y el resultado del Rho de Spearman. Este hallazgo significa que cuando se generen cambios en la supervisión de las actividades dentro de la institución, contribuirá mejoras en el compromiso de los empleados de la organización, entonces esto supondrá también que los resultados sea óptimos, no obstante, se deben hacer cambios en las políticas laborales internas, en la que se incluyan los incentivos, reconocimientos que sean proporcionados por los jefes inmediatos o la institución por completo en base a suficientes actividades de evaluación de control interno.

Lo señalado se confirma con el estudio de Torres et al. (2023), quienes afirmaron que, si el compromiso es deficiente dentro de una organización, es probable no se les presta la debida atención a sus trabajadores, por tal razón, los autores resaltan la importancia del trabajador en su ambiente de trabajo, la capacitación constante, las mejores condiciones de trabajo, la comunicación, los incentivos, reconocimientos, etc. Los cuales puedan generar impactos positivos

para el trabajador que lo lleven a tener un compromiso con la institución y pueda aportar de la mejor manera con sus conocimientos, habilidades y nuevas estrategias de trabajo. También, en el estudio de Aguilar et al (2022) se demostró que entre el control interno y la gestión patrimonial existía una correlación significativa y positiva alta, ya que sus valores fueron 0,947; estos resultados permitieron inferir para el autor que, cuando exista una mayor eficacia en el control interno existirá una mayor gestión patrimonial puesto. También se encontró que existía una asociación alta y positiva entre el control interno y las dimensiones inventario de bienes, tasación y depreciación, y las altas y bajas de bienes.

La comparación de estos resultados con los encontrados en la presente, dan a conocer que son resultados similares, puesto que, en todos los casos una buena gestión e implementación del control interno genera una mayor confianza entre el trabajador y su compromiso con el trabajo, además de que el jefe inmediato debe impulsar y motivar al trabajador para alinearse a las políticas y reglamentos institucionales mediante instrumentos compensatorios, reconocimientos e incentivos laborales. En tal caso, se debe tenerse cuenta que, las actividades de supervisión se pueden presentar de dos maneras: una en la que las acciones del supervisor sean el castigo, esto evidenciado en políticas radicales y extremas, castigos por la infracción, despidos, pagos por daños, entre otros; y otras en las que las acciones sean del permio, quiere decir, ante un buen trabajo o resultados que superen las expectativas, la organización está en el deber de garantizar un incentivo económico o no económico en base a una planificación organizacional, reconocimiento al trabajador por su desempeño mostrado y la buena labor.

## **V. CONCLUSIONES**

En alusión al objetivo principal, la cual fu: determinar la relación entre la administración del control interno y el compromiso organizacional en el contexto de una universidad pública, se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la administración del control interno y el compromiso organizacional; esta asociación fue moderada comprobado estadísticamente. Además, se pudo evidenciar que, si se realizara una mejora en la gestión del control interno, el compromiso organizacional sería mejor en la institución, en ese caso, en la entidad universitaria se debe valorar el compromiso organizacional porque puede dar lugar a un rendimiento y entorno laboral estable.

Referente al objetivo específico 1, la cual fu: determinar la relación entre el ambiente de control y el compromiso organizacional en el contexto de una universidad pública, se logró concluir en que existe una asociación significativa, moderada y positiva entre la dimensión ambiente de control y el compromiso organizacional. Dando a entender que un cambio en el compromiso organizacional dentro de la institución generaría un cambio significativo en el ambiente de control, pues aumentan la confianza y el compromiso de los trabajadores.

En relación al objetivo específico 2, la cual fu: determinar la relación entre la información y comunicación y el compromiso organizacional en el contexto de una universidad pública, se concluyó en que la información y comunicación con la variable compromiso organizacional se relacionaban positiva y significativamente de forma moderada. Esto también dio a conocer que, en la institución no había una buena comunicación de la información o en los trabajos asignados por lo que los trabajadores tenían deficiencias en sus entregables. Por lo que, la entidad debe alentar y motivar a los trabajadores a alinearse con las políticas y regulaciones institucionales a través de medidas compensatorias, reconocimiento e incentivos.

Con respecto al objetivo específico 3, la cual fu: determinar la relación entre la evaluación de riesgos y el compromiso organizacional en el contexto de una universidad pública, se logró concluir en que la dimensión evaluación de riesgos y la variable compromiso organizacional se relacionaban significativamente de forma moderada positiva. Por lo que, el cumplimiento de los lineamientos del control genera una adecuada ejecución de los fondos públicos en vista de que se analizan



los riesgos, lo que, repercute en la disponibilidad de fondos que son necesarios para la gestión operativa de la entidad universitaria a favor de los estudiantes.

Para el cuarto objetivo específico, la cual fu: determinar la relación entre las actividades de control y el compromiso organizacional en el contexto de una universidad pública, se concluye en que la asociación entre las actividades de control y el compromiso organizacional fue significativa y moderada. Estos hallazgos permitieron evidenciar que, en la institución las actividades de control eran deficientes y esto pudo haberse dado por que no todos los trabajadores estaban comprometidos en realizar su trabajo.

Para el último objetivo específico, la cual fu: determinar la relación entre la supervisión con el compromiso organizacional en el contexto de una universidad pública, se logró concluir en que la relación entre la supervisión y el compromiso organizacional fue moderada y positiva. La supervisión fue regular dando a conocer que en la institución no se han tomado acciones adecuadas como la capacitación al personal para conocer todos los objetivos y todos los posibles riesgos. En ese caso, la supervisión puede abordarse de dos maneras: una donde las acciones del supervisor son punitivas, involucrando políticas estrictas, despidos y pagos por daños y perjuicios; y otra donde las acciones son gratificantes, donde el buen desempeño conduce al reconocimiento económico o incentivos no económicos.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** la institución debe impulsar mejoras en las estrategias de control interno, también debe generarse mejoras en el trabajo como compensaciones, reconocimientos, incentivos, para que los trabajadores tengan un mayor compromiso organizacional. Ante la existencia de un regular compromiso organizacional, se recomienda por completo a la institución generar un sistema de incentivos económicos o no económicos, con la finalidad de que se incremente el compromiso de los trabajadores.

**Segunda:** la institución debe generar un ambiente de trabajo óptimo con la finalidad de mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores y se vea reflejado en el control interno. Esto es respaldado por Weber (1979), ya que menciona que las instituciones tienen una mejor funcionalidad cuando sus trabajadores muestran un buen desempeño, es por ello que, un ambiente grato de trabajo permitirá al trabajador dar lo mejor de sí.

**Tercera:** se sugiere a los jefes inmediatos en la institución comunicar la información clara y precisa con la finalidad de que el trabajador pueda desarrollar de forma eficiente su trabajo. En la misma línea, Porter (1974) indica que el vínculo emocional es importante, ya que un buen estado de ánimo del trabajador permitirá el desempeño de sus labores de forma eficiente.

**Cuarta:** los supervisores al momento de evaluar los riesgos deben tomar criterios más específicos y trabajar conjuntamente con el apoyo de los trabajadores, puesto que son ellos los que conocen a mayor detalle las actividades de la empresa en área específicas.

**Quinta:** se invita a los jefes inmediatos que las actividades de control siempre sean supervisadas por el personal idóneo para evitar riesgos relacionados al fraude o corrupción.

**Sexta:** la supervisión deber ser monitoreada por los encargados del área para evitar fraudes o corrupción. Además, los supervisores inmediatos deben alentar y motivar a los trabajadores a alinearse con las políticas y regulaciones institucionales a través de medidas compensatorias, reconocimiento e incentivos.

## REFERENCIAS

- Aguilar, R., Santos, S., & Oblitas, R. (2022). Internal control and asset management at the General Hospital of Jaén , Peru – 2021. *Sapienza*, 3, 176–193. <https://doi.org/https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.317>
- Ahmad, H., Mohammad, Y., & Mustafa, G. (2021). Research on financial internal control optimization of accounting firms based on information management Technology. *E3S Web of Conferences*, 235(5), 03074. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202123503074>
- Akhmetshin, E., Vasilev, V., Mironov, D., Zatsarinnaya, E., Romanova, M., & Yumashev, A. (2018). Internal control system in enterprise management: Analysis and interaction matrices. *European Research Studies Journal*, 21(2).
- Amat, J. (1987). *Del dominio del control financiero a una perspectiva cualitativa del control de gestión*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=556468>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Andía-Valencia, W., Velásquez-Vásquez, J., & Villena-Presentación, R. (2020). La evaluación de proyectos de inversión en el sector Saneamiento del Perú: análisis metodológico. *Revista Ciencias*, 6, 225–241. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1394> Ciencias
- Arias-gonzales, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Issue June). <https://www.researchgate.net/publication/352157132%0D>
- Baez-Santana, R., Zayas-Agüero, P., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23.
- Barnard, C. (1961). *Organization Theory*. [https://books.google.com.pe/books/about/Organization\\_Theory.html?id=cD1RDAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Organization_Theory.html?id=cD1RDAAAQBAJ&redir_esc=y)
- Becker, J. (1960). *An empirical assessment of organizational commitment using the side-bet theory approach*. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/050789ar>CopiedAn error has occurred
- Betancur, L. (2012). El riesgo moral en la revisoría fiscal. *Criterio Libre*, 12(20), 247–

275. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2014v12n20.240>
- Bilbao, M. (2022). Thurston commission, auditor defend handling of suspected rent assistance fraud. *The Olympian*.
- Calle-Álvarez, G., Narváez-Zurita, C., & Erazo-Álvarez, J. (2020). Internal control system as a tool for optimizing the financial processes of the company Austroseguridad Cia. Ltda. *Ciencia Económicas y Empresariales*, 6(1), 429–465.
- Congreso de la República. (2018). LEY N° 27785: Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. *Gob.Pe*, 44.
- Contraloría General de la República. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*.
- Corral, Y. (2022). Validity and reliability in research instruments: a theoretical look. *Revista Ciencias de La Educación*.  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/60/art06.pdf>
- Dharmawan, D., Anwar, M., Budiarti, I., Lestari, I., & Nururly, S. N. (2023). The effect of organizational culture and work discipline on performance. *Journal La Bisecoman*, 4(6), 119–124.  
<https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v4i6.835>
- Dikilitas, K., & Reynolds, K. (2022). *Research methods in language teaching and learning* (K. Dikilitas & K. Reynolds (eds.)). Wiley.  
<https://doi.org/10.1002/97811394260409>
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F., & Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 7(20), 1–13.
- Galán, A. (2005). *El fraude y la estafa mediante sistemas informáticos*.  
<https://www.marcialpons.es/libros/el-fraude-y-la-estafa-mediante-sistemas-informaticos/9788484562320/>
- Gülay, Ö., & Salih, G. (2023). The effect of Job satisfaction on organizational commitment: A Research. *The International Journal of Business & Management*, 11(9), 69–86.  
<https://doi.org/10.24940/theijbm/2023/v11/i9/BM2309-009>
- Henk, O. (2020). Internal control through the lens of institutional work: a systematic literature review. *Journal of Management Control*, 31(3), 239–273.

- <https://doi.org/10.1007/s00187-020-00301-4>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2019). Metodología de la investigación. In *Revista de enfermería (Barcelona, Spain)* (Vol. 39, Issue 2). <https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hussmann, K. (2020). *corrupción en el sector salud*. <https://www.cmi.no/publications/file/8020-corrupcin-en-el-sector-salud.pdf>
- Jatmiko, B., & Gusmayanti, D. (2022). *The effect of the internal control system , leadership style , organizational culture , organizational commitment , and good government governance on the performance of the local government*. 289–305. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v26i2.6115>
- Jing, L., Tongshui, X., & Dengsheng, W. (2022). Internal control quality, related party transactions and accounting information comparability. *Procedia Computer Science*, 199, 1252–1259. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.159>
- Leguía, M., & Valeriano, R. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac, Perú. *TecnoHumanismo*, 2(4), 122–142.
- Ley N.º 27972: Ley Orgánica de Municipalidades, Pub. L. No. Ley N.º 27972, 64 (2003).
- López-Martínez, O., & Barra-Cisneros, M. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Vinculatégica EFAN*, 5(2), 1238–1251. <https://doi.org/10.29105/vtga5.2-739>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de Las Ciencias*. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Skopus*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Nahak, M., & Ellitan, L. (2022). Organizational commitment and organizational Sustainability. *Management Dynamics*, 11(1), 50–67. <https://doi.org/10.57198/2583-4932.1093>
- Nirmalasari, I., & Perwita, R. (2023). The influence of the internal control system and

- organizational commitment on fraud of financial. *Revista Internacional de Economía, Educación y Emprendimiento*, 3(2), 423–433. <https://doi.org/10.53067/ije3.v3i2>
- Pandey, P., & Mishra, M. (2022). Research Methodology. In *Diamond Warriors in Colonial Namibia* (pp. 67–74). Basler Afrika Bibliographien. <https://doi.org/10.2307/jj.8155055.13>
- Pintado, M., & Reyes, C. (n.d.). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables- FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017-2018. *Revista*.
- Porter, M. (1974). *Competitive strategy: techniques for analyzing industries and competitors*. <https://www.amazon.com/Competitive-Strategy-Techniques-Industries-Competitors-ebook/dp/B001CB34J0>
- Rachman, I., & Dyahrini, W. (2021). The effect of internal control and organizational commitment to fraud prevention in hospital x in the city of bandung indonesia. *Scitepress*, 12(8), 1038–1043.
- Ramírez, V., & Mapén, F. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de servidores públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Riyanto, S., Handiman, U. T., Gultom, M., Gunawan, A., Putra, J. M., & Budiyanto, H. (2023). Increasing job satisfaction, organizational commitment and the requirement for competence and training. *Emerging Science Journal*, 7(2), 520–537. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-07-02-016>
- Salazar, M., Icaza, G., & Machado, A. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 305–311. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>
- Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodologías de la investigación, las Rutas cuantitativas, cualitativas. In *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales (RUDICS)* (Vol. 10, Issue 18). [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodología\\_de\\_la\\_investigación](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodología_de_la_investigación)
- Selviana, L., Afgani, W., & Siroj, R. (2024). Correlational research. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 5118–5128. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

- Serrano, P., Señalín, L., Vega, F., & Herrera, J. (2017). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador). *Espacios*.
- Siallagan, H. (2022). The influence of internal control and organizational commitments on fraud prevention. *Scholar Express*, 11(June), 1–6.
- Taherdoost, H. (2020). Different types of data analysis methods and techniques in research projects. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 9(1), 1–9. [http://dSPACE.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4653/1/Fundamentals of Research Methodology\\_Nayak.pdf](http://dSPACE.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4653/1/Fundamentals%20of%20Research%20Methodology_Nayak.pdf)
- Torres, A. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los docentes contratados de la E.A.P. de Educación Inicial Intercultural Bilingüe – UNAMBA, Abancay*. Tesis de maestría: Universidad Nacional de Educación.
- Torres, F., Puican, V., & García, M. (2023). Relationship of organizational commitment to teamwork in a Municipality from Peru. *International Journal of Professional*, 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693>
- Torres, M., Paz, K., & Salazar, F. (2020). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. 03, 21. <https://www.semanticscholar.org/paper/Métodos-de-recolección-de-datos-para-una-Torres-Paz/ba7ad7cb67bf11712b324e90acef389b24a38e43>
- Torres, R., & Omar, M. (2023). Internal control of maintenance expenses of an educational institution in the Lambayeque. *Revista de La Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*, 5, 239–251.
- Vian, T. (2020). Anti-corruption, transparency and accountability in health: concepts, frameworks, and approaches. *Global Health Action*, 13(sup1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2019.1694744>
- Weber, M. (1979). *La teoría política moderna*. [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/279454/mod\\_resource/content/1/BeethamCps3e4.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/279454/mod_resource/content/1/BeethamCps3e4.pdf)
- Wuarlela, Y., & Assih, P. (2023). The effect of government internal control systems and organizational commitment on Organizational Performance through work accountability as an intervening variable. *Revista de Estudios de Economía*,

*Finanzas y Gestión*, 06(06), 2487–2499. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i6-07>

Zamora, J., Suárez, L., Rimapa, R., Valladolid, A., Toro, R., & Puican, V. (2023). Relationship between internal control and treasury management in a peruvian municipality. *Journal of Law and Sustainable Development*, 1–18. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i2.706>



## **ANEXOS**

## Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>V1: Control interno</b>	Proceso de gestión dinámico e integrado, que propone y adecua altos estándares de seguridad, con relación a los objetivos operacionales, de información y cumplimiento, su función es inherente a la organización y dirección institucional, promoviendo las condiciones necesarias del equipo de trabajo, para causar un mejor desempeño del funcionamiento de la organización, se enfoca en el control y mejoramiento interno del gobierno corporativo, es decir, en un manejo óptimo de los recursos públicos o privados (Calle-Álvarez et al., 2020).	La variable "control interno" presenta cinco dimensiones y quince indicadores, la recolección de datos será a través de una encuesta y se medirán con un cuestionario de tipo Likert con 05 escalas.	Ambiente de control  Información y comunicación  Evaluación de Riesgos  Actividades de control  Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores éticos</li> <li>• Cumplimiento de objetivos</li> <li>• Gestión del talento humano</li> <li>• Calidad de información</li> <li>• Comunicación interna</li> <li>• Proceso de información externa</li> <li>• Claridad de información</li> <li>• Cambios de actividad</li> <li>• Riesgo de fraude</li> <li>• Mitigación de riesgos</li> <li>• Ejecución de actividades</li> <li>• Políticas de control</li> <li>• Revisión del responsable</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Identificación de deficiencias</li> </ul>	<b>Ordinal</b> 1: Nunca 2: Casi nunca 3: Hay veces 4: Casi siempre 5: Siempre
<b>V2: Compromiso organizacional</b>	Estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ella, el compromiso organizacional contiene de tres componentes fundamentales las cuales son el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo (López-Martínez y Barra-Cisneros, 2019)	En la variable "Compromiso organizacional" se trabajará con 3 dimensiones y 6 indicadores, utilizando como técnica la encuesta y cuestionario como instrumento, la escala corresponde a Likert (López-Martínez y Barra-Cisneros, 2019)	Compromiso afectivo  Compromiso de continuidad  Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de identificación de los empleados con la organización.</li> <li>• Deseo de permanencia en la organización.</li> <li>• Grado en que los empleados reconocen haber invertido tiempo y esfuerzos suficientes como para abandonar la organización.</li> <li>• Reconocimiento de los empleados de tener pocas oportunidades de encontrar otros empleos</li> <li>• Grado de lealtad de los empleados hacia la organización.</li> <li>• Grado en que los empleados se sienten moralmente obligados a continuar en la organización.</li> </ul>	1: En desacuerdo 2: Algo en desacuerdo 3: Indeciso 4: Algo de acuerdo 5: De acuerdo

Nota. Elaboración propia.

## **Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos**

El presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información que contribuirá a la presente investigación sobre cómo se encuentra la administración del control interno y compromiso organizacional en una Universidad Nacional de Apurímac, periodo 2023.

Los datos son confidenciales y de uso exclusivo para la investigación; por lo que solicitamos que sus respuestas sean objetivas:

**Lea atentamente y marque con (x).**

<b>Cuestionario para el Control interno</b>						
Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Ambiente de control</b>						
1	En la institución se evidencia compromiso con integridad y valores éticos.					
2	La alta dirección delimita la estructura organizacional, de las líneas de reporte y niveles de autoridad y responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
3	La institución evidencia compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes de acuerdo con los objetivos.					
<b>Dimensión 2: Información y comunicación</b>						
4	En la institución se hace uso de información de calidad relevante para el buen funcionamiento del control interno.					
5	En la institución se evidencia comunicación interna, de acuerdo con los objetivos y responsabilidad de tal manera que brinde soporte adecuado al sistema de control interno.					
6	En la institución se evidencia comunicación con las partes involucradas externas sobre temas claves del control interno.					
<b>Dimensión 3: Evaluación de riesgos</b>						
7	La institución delimita los objetivos con claridad de tal manera que se identifican y evalúan los posibles riesgos del control interno.					
8	La institución realiza acciones de cambios de actividad para la consecución de objetivos en todos sus niveles jerárquicos.					
9	La institución tiene en cuenta las probabilidades de fraude al momento de evaluar los riesgos que podrían afectar significativamente al sistema de control interno.					
<b>Dimensión 4: Actividades de control</b>						
10	La institución delimita y ejecuta actividades de control que ayudan a la mitigación de riesgos en todos sus niveles jerárquicos.					
11	La institución delimita y ejecuta actividades de control en todos sus niveles jerárquicos sobre tecnología de la información y comunicación.					
12	En la institución se ejecuta despliegue de actividades de control con el uso de políticas relacionadas a las líneas generales del control interno.					
<b>Dimensión: 5 Supervisión</b>						
13	En la institución se ejecuta revisiones permanentes del control interno.					
14	En la institución se realiza evaluaciones de los componentes del control interno y si estos están en funcionamiento o necesitan cambios.					
15	En la institución se realiza evaluación y comunica las deficiencias del control interno de forma oportuna a los involucrados y se aplica medidas de remediación y medidas de control.					

<b>Cuestionario para el compromiso organizacional</b>						
En desacuerdo (1), Algo en desacuerdo (2), Indeciso (3), Algo de acuerdo (4), De acuerdo (5)						
<b>Items</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Compromiso afectivo</b>						
1	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
2	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran mis propios problemas.					
3	Me siento emocionalmente unido a esta organización.					
4	Me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esta organización.					
<b>Compromiso de continuidad</b>						
5	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta dependencia, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
6	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.					
7	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.					
8	Si continúo en esta organización es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
<b>Compromiso normativo</b>						
9	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar el cambio.					
10	La dependencia donde trabajo merece mi lealtad.					
11	No abandonaré mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.					
12	Me sentiría culpable si dejase mi organización, considerando todo lo que me ha dado.					

### Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de las variables • Control Interno • Compromiso organizacional presentado por la Lic. Flor Arizona Saavedra C.
Objetivo del instrumento	Recabar información respecto a la relación que existe entre las variables de estudio la Administración de Control interno y Compromiso organizacional en una universidad nacional de Apurímac, 2023
Nombres y apellidos del experto	Rosario Leticia Valer Montesinos
Documento de identidad	24388630
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Dra. en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNAMBA
Cargo	Docente
Número telefónico	923 402 129
Firma	
Fecha	12 de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compromiso normativo	Grado de lealtad de los empleados hacia la organización.	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar el cambio.	1	1	1	1	
		La dependencia donde trabajo merece mi lealtad.	1	1	1	1	
	Grado en que los empleados se sienten moralmente obligados a continuar en la organización.	No abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.	1	1	1	1	
		Me sentiría culpable si dejase mi organización, considerando todo lo que me ha dado.	1	1	1	1	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Compromiso organizacional:** estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ella, el compromiso organizacional contiene de tres componentes fundamentales las cuales son el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. (López-Martínez y Manuel, 2019).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S	C	C	R	Observación
Compromiso afectivo	Grado de identificación con la organización.	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	1	1	1	1	
		Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran mis propios problemas.	1	1	1	1	
	Deseo de permanencia en la organización.	Me siento emocionalmente unido a esta organización.	1	1	1	1	
		Me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esta organización.	1	1	1	1	
Compromiso de continuidad	Grado de reconocimiento de tiempo y esfuerzo dentro de la organización	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta dependencia, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	1	1	1	1	
		Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	1	1	1	
	Reconocimiento de pocas oportunidades de empleo	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.	1	1	1	1	
		Si continúo en esta organización es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	1	1	1	1	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Proceso de información externa de información	En la institución se evidencia comunicación con las partes involucradas externas sobre temas claves del control interno. La institución delimita los objetivos con claridad de tal manera que se identifican y evalúan los posibles riesgos del control interno.	1	1	1	1	1	
Evolución de riesgos	Cambios de actividad	La institución realiza acciones de cambios de actividad para la consecución de objetivos en todos sus niveles jerárquicos.	1	1	1	1	1	
Actividades de control	Riesgo de fraude	La institución tiene en cuenta las probabilidades de fraude al momento de evaluar los riesgos que podrían afectar significativamente al sistema de control interno.	1	1	1	1	1	
	Mitigación de riesgos	La institución delimita y ejecuta actividades de control que ayudan a la mitigación de riesgos en todos sus niveles jerárquicos.	1	1	1	1	1	
	Ejecución de actividades	La institución delimita y ejecuta actividades de control en todos sus niveles jerárquicos sobre tecnología de la información y comunicación.	1	1	1	1	1	
	Políticas de control	En la institución se ejecuta despliegue de actividades de control con el uso de políticas relacionadas a las líneas generales del control interno.	1	1	1	1	1	
	Revisión del responsable	En la institución se ejecuta revisiones permanentes del control interno.	1	1	1	1	1	
Supervisión	Evaluación	En la institución se realiza evaluaciones de los componentes del control interno y si estos están en funcionamiento o necesitan cambios.	1	1	1	1	1	
	Identificación de deficiencias	En la institución se realiza evaluación y comunica las deficiencias del control interno de forma oportuna a los involucrados y se aplica medidas de remediación y medidas de control.	1	1	1	1	1	





## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CONTROL INTERNO

**Control interno:** proceso de gestión dinámico e integrado, que propone y adecua altos estándares de seguridad, con relación a los objetivos operacionales, de información y cumplimiento, su función es inherente a la organización y dirección institucional, promoviendo las condiciones necesarias del equipo de trabajo, para causar un mejor desempeño del funcionamiento de la organización, se enfoca en el control y mejoramiento interno del gobierno corporativo, es decir, en un manejo óptimo de los recursos públicos o privados; proporcionando eficiencia y eficacia para las decisiones operacionales. (Calle-Álvarez et al., 2020).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S	C	C	R	Observación
Ambiente de control	Valores éticos	En la institución se evidencia compromiso con integridad y valores éticos.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de objetivos	La alta dirección delimita la estructura organizacional, de las líneas de reporte y niveles de autoridad y responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
	Gestión del talento humano	La institución evidencia compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes de acuerdo con los objetivos.	1	1	1	1	
Información y comunicación	Calidad de información	En la institución se hace uso de información de calidad relevante para el buen funcionamiento del control interno.	1	1	1	1	
	Comunicación interna	En la institución se evidencia comunicación interna, de acuerdo con los objetivos y responsabilidad de tal manera que brinde soporte adecuado al sistema de control interno.	1	1	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO


**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Administración del control interno y compromiso organizacional en una universidad nacional de Apurímac, 2023.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de las variables • Control interno • Compromiso organizacional Presentado por la Lic. flor Saavedra C
Objetivo del instrumento	Recabar información respecto a la relación entre la administración del control interno y compromiso organizacional en una universidad nacional de Apurímac, 2023
Nombres y apellidos del experto	Rommel Lenny Borda Balderrama
Documento de identidad	70 887788
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Mg. en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	UNANBA
Cargo	Jefe de la Oficina de planeamiento y ppta
Número telefónico	965 940 619
Firma	 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC Mg. Rommel L. Borda Balderrama
Fecha	11/06/24



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compromiso normativo	Grado de lealtad de los empleados hacia la organización.	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar el cambio.	1	3	1	2	
		La dependencia donde trabajo merece mi lealtad.	1	1	2	1	
	Grado en que los empleados se sienten moralmente obligados a continuar en la organización.	No abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.	1	1	1	1	
		Me sentiría culpable si dejase mi organización, considerando todo lo que me ha dado.	1	1	1	1	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Compromiso organizacional:** estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ella, el compromiso organizacional contiene de tres componentes fundamentales las cuales son el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. (López-Martínez y Manuel, 2019).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S	C	C	R	Observación
Compromiso afectivo	Grado de identificación con la organización.	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	1	1	1	1	
		Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran mis propios problemas.	1	1	1	1	
	Deseo de permanencia en la organización.	Me siento emocionalmente unido a esta organización.	1	1	1	1	
		Me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esta organización.	1	1	1	1	
Compromiso de continuidad	Grado de reconocimiento de tiempo y esfuerzo dentro de la organización	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta dependencia, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	1	1	1	1	
		Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	1	1	1	
	Reconocimiento de pocas oportunidades de empleo	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.	1	1	1	1	
		Si continúo en esta organización es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	1	1	1	1	





## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Proceso de información externa de información	En la institución se evidencia comunicación con las partes involucradas externas sobre temas claves del control interno. La institución delimita los objetivos con claridad de tal manera que se identifican y evalúan los posibles riesgos del control interno.	1	1	1	1	1	1
Evolución de riesgos	Cambios de actividad	La institución realiza acciones de cambios de actividad para la consecución de objetivos en todos sus niveles jerárquicos.	1	1	1	1	1	1
	Riesgo de fraude	La institución tiene en cuenta las probabilidades de fraude al momento de evaluar los riesgos que podrían afectar significativamente al sistema de control interno.	1	1	1	1	1	1
Actividades de control	Mitigación de riesgos	La institución delimita y ejecuta actividades de control que ayudan a la mitigación de riesgos en todos sus niveles jerárquicos.	1	1	1	1	1	1
	Ejecución de actividades	La institución delimita y ejecuta actividades de control en todos sus niveles jerárquicos sobre tecnología de la información y comunicación.	1	1	1	1	1	1
	Políticas de control	En la institución se ejecuta despliegue de actividades de control con el uso de políticas relacionadas a las líneas generales del control interno.	1	1	1	1	1	1
	Revisión del responsable	En la institución se ejecuta revisiones permanentes del control interno.	1	1	1	1	1	1
Supervisión	Evaluación	En la institución se realiza evaluaciones de los componentes del control interno y si estos están en funcionamiento o necesitan cambios.	1	1	1	1	1	1
	Identificación de deficiencias	En la institución se realiza evaluación y comunica las deficiencias del control interno de forma oportuna a los involucrados y se aplica medidas de remediación y medidas de control.	1	1	1	1	1	1



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CONTROL INTERNO

**Control interno:** proceso de gestión dinámico e integrado, que propone y adecua altos estándares de seguridad, con relación a los objetivos operacionales, de información y cumplimiento, su función es inherente a la organización y dirección institucional, promoviendo las condiciones necesarias del equipo de trabajo, para causar un mejor desempeño del funcionamiento de la organización, se enfoca en el control y mejoramiento interno del gobierno corporativo, es decir, en un manejo óptimo de los recursos públicos o privados; proporcionando eficiencia y eficacia para las decisiones operacionales. (Calle-Álvarez et al., 2020).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Completitud	Coherencia	Relación	Observación
Ambiente de control	Valores éticos	En la institución se evidencia compromiso con integridad y valores éticos.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de objetivos	La alta dirección delimita la estructura organizacional, de las líneas de reporte y niveles de autoridad y responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
	Gestión del talento humano	La institución evidencia compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes de acuerdo con los objetivos.	1	1	1	1	
Información y comunicación	Calidad de información	En la institución se hace uso de información de calidad relevante para el buen funcionamiento del control interno.	1	1	1	1	
	Comunicación interna	En la institución se evidencia comunicación interna, de acuerdo con los objetivos y responsabilidad de tal manera que brinde soporte adecuado al sistema de control interno.	1	1	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO


**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Administración del control interno y compromiso organizacional en una universidad nacional de Apurímac, 2023.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recabar información
Nombres y apellidos del experto	José Abdón Sotomayor Chahuaylla
Documento de identidad	31551681
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Unamiba
Cargo	Docente
Número telefónico	940 847 409
Firma	 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAEL CASTILLO DE APURÍMAC FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Dr. José A. Sotomayor Chahuaylla DOCENTE ORDINARIO
Fecha	10-06-2024





## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compromiso normativo	Grado de lealtad de los empleados hacia la organización.	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar el cambio.	1	1	1	1	
		La dependencia donde trabajo merece mi lealtad.	1	1	1	1	
	Grado en que los empleados se sienten moralmente obligados a continuar en la organización.	No abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.	1	1	1	1	
		Me sentiría culpable si dejase mi organización, considerando todo lo que me ha dado.	1	1	1	1	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Compromiso organizacional:** estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ella, el compromiso organizacional contiene de tres componentes fundamentales las cuales son el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. (López-Martínez y Manuel, 2019).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso afectivo	Grado de identificación con la organización.	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	1	1	1	1	
		Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran mis propios problemas.	1	1	1	1	
	Deseo de permanencia en la organización.	Me siento emocionalmente unido a esta organización.	1	1	1	1	
		Me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esta organización.	1	1	1	1	
Compromiso de continuidad	Grado de reconocimiento de tiempo y esfuerzo dentro de la organización	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta dependencia, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	1	1	1	1	
		Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	1	1	1	
	Reconocimiento de pocas oportunidades de empleo	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.	1	1	1	1	
		Si continúo en esta organización es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	1	1	1	1	





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Proceso de información externa	En la institución se evidencia comunicación con las partes involucradas externas sobre temas claves del control interno.	1	1	1	1	
Evolución de riesgos	Claridad de información	La institución delimita los objetivos con claridad de tal manera que se identifican y evalúan los posibles riesgos del control interno.	1	1	1	1	
	Cambios de actividad	La institución realiza acciones de cambios de actividad para la consecución de objetivos en todos sus niveles jerárquicos.	1	1	1	1	
	Riesgo de fraude	La institución tiene en cuenta las probabilidades de fraude al momento de evaluar los riesgos que podrían afectar significativamente al sistema de control interno.	1	1	1	1	
Actividades de control	Mitigación de riesgos	La institución delimita y ejecuta actividades de control que ayudan a la mitigación de riesgos en todos sus niveles jerárquicos.	1	1	1	1	
	Ejecución de actividades	La institución delimita y ejecuta actividades de control en todos sus niveles jerárquicos sobre tecnología de la información y comunicación.	1	1	1	1	
	Políticas de control	En la institución se ejecuta despliegue de actividades de control con el uso de políticas relacionadas a las líneas generales del control interno.	1	1	1	1	
Supervisión	Revisión del responsable	En la institución se ejecuta revisiones permanentes del control interno.	1	1	1	1	
	Evaluación	En la institución se realiza evaluaciones de los componentes del control interno y si estos están en funcionamiento o necesitan cambios.	1	1	1	1	
	Identificación de deficiencias	En la institución se realiza evaluación y comunica las deficiencias del control interno de forma oportuna a los involucrados y se aplica medidas de remediación y medidas de control.	1	1	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CONTROL INTERNO

**Control interno:** proceso de gestión dinámico e integrado, que propone y adecua altos estándares de seguridad, con relación a los objetivos operacionales, de información y cumplimiento, su función es inherente a la organización y dirección institucional, promoviendo las condiciones necesarias del equipo de trabajo, para causar un mejor desempeño del funcionamiento de la organización, se enfoca en el control y mejoramiento interno del gobierno corporativo, es decir, en un manejo óptimo de los recursos públicos o privados; proporcionando eficiencia y eficacia para las decisiones operacionales. (Calle-Álvarez et al., 2020).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Ambiente de control	Valores éticos	En la institución se evidencia compromiso con integridad y valores éticos.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de objetivos	La alta dirección delimita la estructura organizacional, de las líneas de reporte y niveles de autoridad y responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
	Gestión del talento humano	La institución evidencia compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes de acuerdo con los objetivos.	1	1	1	1	
Información y comunicación	Calidad de información	En la institución se hace uso de información de calidad relevante para el buen funcionamiento del control interno.	1	1	1	1	
	Comunicación interna	En la institución se evidencia comunicación interna, de acuerdo con los objetivos y responsabilidad de tal manera que brinde soporte adecuado al sistema de control interno.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Administración del control interno y compromiso organizacional en una universidad nacional de Apurímac, 2023.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Table with 3 columns: Criterios, Detalle, Calificación. Rows include Suficiencia, Claridad, Coherencia, Relevancia.

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Form with fields: Nombre del instrumento, Objetivo del instrumento, Nombres y apellidos del experto, Documento de identidad, Años de experiencia en el área, Máximo Grado Académico, Nacionalidad, Institución, Cargo, Número telefónico, Firma, Fecha.





## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compromiso normativo	Grado de lealtad de los empleados hacia la organización.	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar el cambio.	1	1	1	1	
		La dependencia donde trabajo merece mi lealtad.	1	1	1	1	
	Grado en que los empleados se sienten moralmente obligados a continuar en la organización.	No abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.	1	1	1	1	
		Me sentiría culpable si dejase mi organización, considerando todo lo que me ha dado.	1	1	1	1	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Compromiso organizacional:** estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ella, el compromiso organizacional contiene de tres componentes fundamentales las cuales son el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. (López-Martínez y Manuel, 2019).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso afectivo	Grado de identificación con la organización.	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	1	1	1	1	
		Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran mis propios problemas.	1	1	1	1	
	Deseo de permanencia en la organización.	Me siento emocionalmente unido a esta organización.	1	1	1	1	
		Me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esta organización.	1	1	1	1	
Compromiso de continuidad	Grado de reconocimiento de tiempo y esfuerzo dentro de la organización	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta dependencia, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	1	1	1	1	
		Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	1	1	1	
	Reconocimiento de pocas oportunidades de empleo	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.	1	1	1	1	
		Si continúo en esta organización es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	1	1	1	1	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Proceso de información externa	En la institución se evidencia comunicación con las partes involucradas externas sobre temas claves del control interno.	1	3	3	3	
Evolución de riesgos	Claridad de información	La institución delimita los objetivos con claridad de tal manera que se identifican y evalúan los posibles riesgos del control interno.	1	3	3	3	
	Cambios de actividad	La institución realiza acciones de cambios de actividad para la consecución de objetivos en todos sus niveles jerárquicos.	1	3	3	3	
	Riesgo de fraude	La institución tiene en cuenta las probabilidades de fraude al momento de evaluar los riesgos que podrían afectar significativamente al sistema de control interno.	1	3	3	3	
Actividades de control	Mitigación de riesgos	La institución delimita y ejecuta actividades de control que ayudan a la mitigación de riesgos en todos sus niveles jerárquicos.	3	3	3	3	
	Ejecución de actividades	La institución delimita y ejecuta actividades de control en todos sus niveles jerárquicos sobre tecnología de la información y comunicación.	3	3	3	3	
	Políticas de control	En la institución se ejecuta despliegue de actividades de control con el uso de políticas relacionadas a las líneas generales del control interno.	3	3	3	3	
Supervisión	Revisión del responsable	En la institución se ejecuta revisiones permanentes del control interno.	3	3	3	3	
	Evaluación	En la institución se realiza evaluaciones de los componentes del control interno y si estos están en funcionamiento o necesitan cambios.	1	3	3	3	
	Identificación de deficiencias	En la institución se realiza evaluación y comunica las deficiencias del control interno de forma oportuna a los involucrados y se aplica medidas de remediación y medidas de control.	1	3	3	3	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CONTROL INTERNO

**Control interno:** proceso de gestión dinámico e integrado, que propone y adecua altos estándares de seguridad, con relación a los objetivos operacionales, de información y cumplimiento, su función es inherente a la organización y dirección institucional, promoviendo las condiciones necesarias del equipo de trabajo, para causar un mejor desempeño del funcionamiento de la organización, se enfoca en el control y mejoramiento interno del gobierno corporativo, es decir, en un manejo óptimo de los recursos públicos o privados; proporcionando eficiencia y eficacia para las decisiones operacionales. (Calle-Álvarez et al., 2020).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Ambiente de control	Valores éticos	En la institución se evidencia compromiso con integridad y valores éticos.	3	3	3	1	
	Cumplimiento de objetivos	La alta dirección delimita la estructura organizacional, de las líneas de reporte y niveles de autoridad y responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	1	3	3	3	
	Gestión del talento humano	La institución evidencia compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes de acuerdo con los objetivos.	3	3	3	3	
Información y comunicación	Calidad de información	En la institución se hace uso de información de calidad relevante para el buen funcionamiento del control interno.	1	3	3	3	
	Comunicación interna	En la institución se evidencia comunicación interna, de acuerdo con los objetivos y responsabilidad de tal manera que brinde soporte adecuado al sistema de control interno.	1	3	3	3	

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO  
PARA UN INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Administración del control interno y compromiso organizacional en una universidad nacional de Apurímac, 2023.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	15

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	12



## Anexo 6. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



Formando líderes postmodernos

### RECTORADO

*"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las Heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

#### Autorización de uso de información de la Institución

Yo, Leoncio Teófilo Carnero Carnero, identificado con DNI: 22089035, en mi calidad de representante legal de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac con R.U.C N°20527056579, ubicada en el Distrito de Tamburco, Provincia de Abancay, Departamento de Apurímac.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita, Flor Arizona Saavedra Cruz, Identificado(s) con DNI N°47630355, del Programa académico de Maestría en Gestión Pública, para la aplicación de instrumento de investigación (encuesta) con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado académico de Maestro en Gestión Pública, cuyo Título es "Administración del control interno y compromiso organizacional en una universidad nacional de Apurímac, 2023"

(x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución; o ( ) Mencionar el nombre de la empresa.

  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC  
Dr. Leoncio Teófilo Carnero Carnero  
RECTOR (f)

Firma y sello del Representante Legal  
DNI:

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

Firma del Estudiante  
DNI: 47630355