



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Control interno y su influencia en la gestión
administrativa en el Programa Nacional de Innovación
INNOVATEPERU, 2018.**

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

AUTORA:

Br. Maria Julia Santa Cruz Janampa

ASESORA:

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA – PERU

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : 107-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23.03.2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

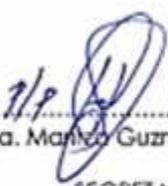
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña María Julia Santa Cruz Janampa, cuyo título es, "Control Interno y su Influencia en la Gestión Administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNÓVATEPERU, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) Dieciséis (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho, 17 de Agosto del 2018



 Dr. Sebastián Sánchez Díaz
 PRESIDENTE



 Dra. Marilva Guzmán Meza
 SECRETARIO



 Dra. Jessica Palacios Garay
 VOCAL

 	Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 	Vicerectorado de Investigación
Elaboró				Aprobó	

Dedicatoria

A Dios, por guiarme en todo momento y por darme las fuerzas necesarias para no decaer, así poder cumplir una de mis metas.

A mis hijos: Sebastian, Ximena, Adriana y Luana, que son mi mayor fortaleza, la razón y la pasión de mi existir.

Agradecimiento

A mi asesora y docentes por enriquecernos con sus conocimientos y experiencias, para formarnos como profesionales competentes.

Declaración de Autoría

Yo, María Julia Santa Cruz Janampa, sede/filial Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado Control interno y su influencia en la gestión administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU 2018, presentado en 111 folios para la obtención del grado académico profesional de Maestra en Gestión pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 4 de Agosto del 2018



.....

Firma

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Se realiza la presentación de la tesis titulada: Control interno y su influencia en la gestión administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU 2018, cuyo objetivo general fue establecer la influencia del control interno en la gestión administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU 2018; en la que se planteó la investigación cuyos resultados puedan ser útiles hacia instituciones con características similares.

El presente trabajo, se inicia con la introducción, en la primera parte se describe la realidad problemática de investigación, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, los problemas, la justificación, las hipótesis y los objetivos, la segunda parte contiene el método, la tercera parte los resultados, la cuarta parte se denomina discusión, la quinta describe las conclusiones, en la sexta sección presentamos la las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	33
II. MÉTODO	35
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables, operacionalización	37
2.3. Población y muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5. Método de análisis de datos	43
2.6. Aspectos éticos	44
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSIÓN	72
V. CONCLUSIONES	77
VI. RECOMENDACIONES	79
VII. REFERENCIAS	81
ANEXOS	85

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable control interno	38
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión administrativa	39
Tabla 3	Población de estudio	39
Tabla 4	Muestra de estudio	40
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable control interno	41
Tabla 6	Escalas y baremos de la variable gestión administrativa	42
Tabla 7	Validez de contenido del instrumento de control interno por juicio de expertos	42
Tabla 8	Validez de contenido del instrumento de gestión administrativa por juicio de expertos	43
Tabla 9	Confiabilidad de la variable control interno	43
Tabla 10	Confiabilidad de la variable gestión administrativa	43
Tabla 11	Distribución de niveles del control interno	46
Tabla 12	Distribución de niveles de ambiente de control	47
Tabla 13	Distribución de niveles de evaluación de riesgos	48
Tabla 14	Distribución de niveles de actividades de control	49
Tabla 15	Distribución de niveles de información y comunicación	50
Tabla 16	Distribución de niveles de supervisión	51
Tabla 17	Niveles de la dimensión la gestión administrativa	52
Tabla 18	Niveles de la dimensión planeamiento	53
Tabla 19	Niveles de dimensión organización	54
Tabla 20	Niveles de la dimensión dirección	55
Tabla 21	Niveles de la dimensión control	56
Tabla 22	Niveles de la variable control interno y gestión administrativa	57
Tabla 23	Niveles de la variable control interno y planeamiento	57
Tabla 24	Niveles de la variable control interno y organización	58
Tabla 25	Niveles de la variable control interno y dirección	58
Tabla 26	Niveles de la variable control interno y control	59

Tabla 27	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en la gestión administrativa del personal	60
	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en la gestión administrativa del personal	
Tabla 28	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del control interno influye en la gestión administrativa del personal	28
Tabla 29	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del control interno influye en la gestión administrativa del personal	61
Tabla 30	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en el planeamiento de la gestión administrativa	61
	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en el planeamiento de la gestión administrativa	62
Tabla 32	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del control interno en el planeamiento de la gestión administrativa	62
Tabla 33	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del control interno en el planeamiento de la gestión administrativa	63
Tabla 34	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en la organización de la gestión administrativa	63
	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en la organización de la gestión administrativa	64
Tabla 36	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del control interno en la organización de la gestión administrativa	65
Tabla 37	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del control interno en la organización de la gestión administrativa del personal	65
Tabla 38	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en la dirección de la gestión administrativa	66
	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia la dirección de la gestión administrativa	67
Tabla 40	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la dirección de la gestión administrativa	67
Tabla 41		

	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia	68
Tabla 42	de la dirección de la gestión administrativa del personal	
	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia	68
Tabla 43	del control interno en el control de la gestión administrativa	
	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del control	69
Tabla 44	Interno en el control de la gestión administrativa	
	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del	70
Tabla 45	control de la gestión administrativa	
	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia	70
Tabla 46	del control en el control de la gestión administrativa	
		71

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Distribución de niveles del control interno	46
Figura 2	Distribución de niveles de ambiente de control	47
Figura 3	Distribución de niveles de evaluación de riesgos	48
Figura 4	Distribución de niveles de actividades de control	49
Figura 5	Distribución de niveles de información y comunicación	50
Figura 6	Distribución de niveles de supervisión	51
Figura 7	Niveles de la dimensión la gestión administrativa	52
Figura 8	Niveles de la dimensión planeamiento	53
Figura 9	Niveles de dimensión organización	54
Figura 10	Niveles de la dimensión dirección	55
Figura 11	Niveles de la dimensión control	56

Resumen

A continuación, se presenta una síntesis de la investigación titulada Control interno y su influencia en la gestión administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNOVATE PERU, 2018. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la influencia del Control interno en la gestión administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNOVATE PERU, 2018.

La investigación es de tipo básica, el diseño utilizado es no experimental correlacional causal, de corte transversal. La población fue de 100 trabajadores, el muestreo fue probabilístico y la muestra fue de 81 trabajadores. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables y el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23), haciendo análisis descriptivo y el inferencial mediante regresión logística ordinal.

Realizado el análisis se concluyó que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 36.9% de la variable dependiente gestión administrativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: El control Interno influye en la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Palabras clave: Control interno, gestión administrativa, trabajadores.

Abstract

Below is a summary of the research entitled Internal Control and its influence on administrative management in the INNOVATEPERU National Innovation Program, 2018. The objective of the research was to direct the influence of Internal Control on administrative management in the National Program of Innovation INNOVATE PERU, 2018.

The research is of basic type, the design used is not experimental causal correlational, cross-sectional. The population was 103 workers, the sampling was probabilistic and the sample was 81 workers. The instruments of the variables are used to collect the data; the reliability of Cronbach's alpha for both variables was performed and the data processing was performed with the software SPSS (version 23), making descriptive analysis and inference by ordinal logistic regression.

After the analysis, it was concluded that the logistic model is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p < 0.05$); and explains the 36.9% of the dependent variable administrative management. Therefore, the null hypothesis is rejected, that is to say: Internal control influences the administrative management of personnel in the National Innovation Program INNOVATE PERU, 2018.

Keywords: Internal control, administrative management, workers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El mundo de hoy es una sociedad compuesta de organizaciones y todas las actividades orientadas a la producción de bienes o productos deben ser administradas, planteadas, coordinadas, dirigidas y especialmente controladas dentro de organizaciones, por lo que a nivel internacional se evidencian problemas en el control interno y su influencia en la gestión administrativa, tal como en Ecuador lo mencionó Espinoza (2013) encontrando que el 82% de los encuestados estuvieron de acuerdo por la necesidad de mejorar el sistema de control interno en las diferentes áreas, entre otros autores.

A nivel nacional se han encontrado investigaciones que manifiestan problemas en el control interno, tal como lo manifestó Stein (2018) encontró el 12.5% percibió un nivel bajo, el 82.5% percibió un nivel Medio y el 5% percibió un nivel alto de control Interno del personal en las Entidades públicas, por lo que se ve influenciada la gestión administrativa.

A nivel institucional la gestión administrativa en la organización presenta limitaciones y dificultades por lo que cuando se encarga de realizar los procesos de planificación, organización, verificación y control intenta hacerlo utilizando todos los recursos que se presenten en una organización con el fin de alcanzar aquellas metas que fueron planteadas al comienzo de la misma; y es en las etapas de los procesos que presentan los problemas, especialmente en la verificación y en el control de las mismas y si tomamos en cuenta que en definitiva se trata de un proceso que realiza las tareas básicas de una organización entonces la presente investigación intenta determinar la influencia del control interno en la gestión administrativa y la gestión administrativa necesita verse como un proceso y un proceso como la gestión administrativa es mucho más fácil de comprender descomponiéndolo en partes, identificando aquellas relaciones básicas; este tipo de modalidad de descripción se denomina modelo y se utiliza para representar aquellas relaciones complejas.

En el programa Nacional de innovación para la Competitividad y Productividad (INNOVATE Perú) del Ministerio de la Producción es una entidad que se encarga de incrementar la productividad empresarial a través del fortalecimiento de los actores del ecosistema de la innovación (empresas, emprendedores y entidades de soporte) y facilitar la interrelación entre ellos, siendo el control interno un proceso integral y una herramienta de gestión, orientada a prevenir riesgos y promover la eficiencia, eficacia, transparencia y

economía, que hacen que el logro de la entidad se cumpla valiéndose de principios, para un adecuado uso de los recursos económicos del Estado, mitigando irregularidades o actos de corrupción teniendo en cuenta los procedimientos administrativos, por eso nace la necesidad de investigar la influencia del control interno en la gestión administrativa.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Solís (2014) en su tesis titulada *El sistema de control interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del gobierno municipal del cantón San Pedro de Pelileo* tiene como objetivo general diseñar un sistema de control interno para el departamento de tesorería con la finalidad de mejorar la gestión administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, para ello realiza una investigación cualitativa usando como instrumentos de recolección de datos la observación directa, sistemática y entrevistas y cuestionarios, teniendo como población y muestra un total de 9 empleados de la municipalidad del Cantón San Pedro de Pelileo, así obtiene como resultado que el 43% manifestó que sí disponen de manuales de funciones, el 58% respondió que no disponen de manuales de funciones para el proceso de recaudación, y el 0% responde que desconoce. Bajo la teoría del Modelo COSO. Por lo que concluye que debe considerarse mayor capacitación del personal, para fomentar e incentivar un ambiente profesional y ético con transparencia en todo el proceso de reclutamiento, selección, evaluación y promoción con principios de equidad en función a normas y leyes vigentes. Además deberán mantener un nivel de competencia para desarrollar, implementar y mantener un buen control interno. Los documentos de control interno pueden existir dentro de una organización, sin embargo su aplicabilidad no es del todo coherente, puesto que no se les da la importancia debida, no se tiene una capacitación al respecto o por la desactualización del documento.

Espinoza (2013) en su investigación titulada *Sistema de control interno en las áreas de tesorería, cartera y recursos humanos de la empresa medicina pre-pagada Cruz-Blanca S.A.* Ecuador. Tuvo como objetivo de investigación, mejorar el sistema de control interno de las diferentes áreas de tesorería, cartera y recursos humanos de la empresa medicina pre-pagada Cruz Blanca S.A. realizó una investigación descriptiva y práctica, diseño descriptivo

simple, se utilizaron varias técnicas como la observación, indagación, y la muestra fueron de 42 personas. El personal de cada área comprendido entre el nivel directivo y operativo fue sujeto para la recopilación de información igual a 26, evaluando mediante cuestionarios diferentes deficiencias presentadas en el control interno de la empresa. Resultados: el 82% de los encuestados estuvieron de acuerdo por la necesidad de mejorar el sistema de control interno en las diferentes áreas empresariales. El resultado y propuesta de este trabajo, está a disposición de la empresa para un análisis y aplicación dentro de las áreas estudiadas, con el fin de mejorar el control interno a los procesos ejecutados por la empresa con la finalidad de realizar un mejor análisis y a aplicación empresarial.

Alpusig (2012) en su investigación titulada *El Control interno en el departamento de recursos humanos y su incidencia en la productividad de la empresa Vivero Forestal Belisario Quevedo de la ciudad de Latacunga en el año 2011*. El objetivo fue determinar el control interno en el departamento de recursos humanos a través del informe COSO para optimizar la productividad de la empresa Vivero Forestal Belisario Quevedo. Investigación cualitativa, conjuga una investigación de campo con una bibliografía y documental; nivel de investigación exploratoria, descriptiva; con una población de 98 trabajadores y una muestra de 34 trabajadores utilizando como instrumento el cuestionario estructurado y la técnica fue la encuesta. Resultados: el 78% de la muestra que intervino en la investigación opinaron que es importante aplicar el control interno en el departamento de recursos humanos, según el Modelo COSO se llevó a cabo en la parte teórica, que tendría como resultados elevar la productividad de la empresa. Conclusiones: no existe un manual de control interno formalmente establecido, la carencia de este instrumento, la actividad administrativa, contable y financieras; así como mejorar la gestión de recursos humanos para un trabajo estructurado hacia el logro de los objetivos y metas propuestas. Utilizando la regresión logística ordinal para probar la hipótesis existiendo una incidencia de 54% del control interno sobre la productividad de la empresa.

Antecedentes Nacionales

Stein (2018) realizó un trabajo de investigación titulado *Control interno y su influencia en los procesos de gestión y desarrollo humano del personal de dos entidades públicas, Lima – 2017*, el objetivo que se logró con el presente trabajo de investigación fue determinar la influencia del “Control interno en los procesos de gestión y desarrollo humano del personal de dos entidades públicas, Lima – 2017”, es un estudio de investigación de alcance

cuantitativo correlacional positivo en la que se ha medido el conocimiento sobre control interno de los funcionarios y servidores públicos de la variable independiente y su influencia en los procesos de gestión y desarrollo humano del personal de dos entidades públicas de la variable dependiente, demostrándose quienes mayor conocimiento tengan de control interno tendrán mayor influencia en los procesos de gestión y desarrollo humano del personal de las dos entidades públicas, obteniendo mejores resultados de gestión, especialmente en brindar mejores servicios de calidad a la ciudadanía. El diseño de la investigación es cuantitativa no experimental transaccional o transversal de tipo correlacional – causal, la investigación se ha realizado describiendo la relación entre las dos variables en un momento determinado, sin manipular deliberadamente la variable independiente para ver el efecto en la variable dependiente, lo que sea efectuado en la investigación no experimental es observar, analizar las respuestas de los funcionarios y servidores públicos de las dos entidades públicas en su contexto natural. En la parte descriptiva se llegaron a los siguientes resultados (a) los encuestados percibieron que el 12.5% percibió un nivel bajo, el 82.5% percibió un nivel Medio y el 5% percibió un nivel alto de control Interno del personal en las Entidades públicas, (b) los encuestados percibieron que el 48.8% percibió un nivel bajo, el 40% percibió un nivel Medio y el 11.3% un nivel alto de Ambiente de Control del personal en las Entidades públicas, (c) los encuestados percibieron que el 28.8% percibió un nivel bajo, el 63.8% percibió un nivel Medio y el 7.5% un nivel alto de Evaluación de Riesgos del personal en las Entidades públicas., (d) los encuestados percibieron que el 33.8% percibió un nivel bajo, el 53.8% un nivel Medio y 12.5% un nivel alto de Actividades de Control del personal en las Entidades públicas. La investigación llegó a la siguiente conclusión general, que el control interno influye en los procesos de gestión y desarrollo humano del personal de las dos entidades públicas, Lima – 2017; debido a la prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=41.112$; $p<0,05$). y explica el 46% de la variable dependiente proceso de gestión y desarrollo humano del personal.

Aquipucho (2015) en su tesis *Control interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la municipalidad distrital Carmen de la Legua Reynoso – Callao, periodo: 2010-2012*, tiene como objetivo general determinar si el Control Interno influye en los Procesos de Adquisiciones y Contrataciones en la municipalidad mencionada, para esto realiza una investigación no experimental de tipo explicativo y longitudinal. Para esta investigación hace uso de varios instrumentos de recolección de datos como el análisis documental (85 expedientes de contratación), la observación, entrevistas y encuestas, para

una población de 403 servidores públicos de los cuales toma una muestra de 30 de ellos, obteniendo como uno de los resultados más relevantes que al 16.7% están de acuerdo en que los resultados del control interno son óptimos respecto a los procesos de Contrataciones y Adquisiciones, en cambio el 23.3% estaban en desacuerdo, asimismo el 60.0% contestaron totalmente en desacuerdo. Al respecto concluye que sistema de control interno débil con el que cuenta la Municipalidad Distrital Carmen de la Legua Reynoso en este periodo, influyó negativamente respecto a los exigencias técnicas mínimas, tales como: la presentación de documentos, la razonabilidad adecuada de los requerimientos mínimos, y verificación de la autenticidad de los documentos presentados, en suma, este escenario genera que los factores de evaluación sean determinantes, sesgados, ocasionando la no admisión de la propuesta del proceso de selección.

Barbarán (2013) en su tesis titulada *Implementación del control interno en la gestión institucional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú*, tiene como objetivo general determinar si la implementación del control interno influye en la gestión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, para lo cual realiza una investigación descriptiva, explicativa y correlacional, usando como instrumento de recolección de datos un cuestionario para una muestra de 33 personas de 42 empleados administrativos y 4 voluntarios del Comando Nacional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), obteniendo de esta manera como resultado que el 58% de los encuestados opinaron que el ambiente de control interno existente en el Cuerpo General de Bomberos voluntarios del Perú (CGBVP); no colabora al establecimiento de metas y objetivos institucionales; no obstante, el 42% apoyaron la primera de las alternativas, es decir consideran que la organización están logrando resultados previstos. Así, concluye que la implementación del control interno incide en la gestión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, así como también el ambiente de Control Interno apoya en el establecimiento de objetivos y metas institucionales; mediante la generación de la pauta del funcionamiento de la institución y la influencia en la concienciación de todo el personal en referencia al control.

Llallico y Panez (2013) en su investigación titulada *Implementación del sistema de control interno basado en el informe caso y su influencia en la efectividad de la administración de personal del gobierno regional de Junín*. El objetivo logrado fue: diseñar e implementar un Sistema de Control Interno específicamente en la Oficina de Recursos

Humanos del Gobierno Regional de Junín, permitiendo a esta entidad llevar a cabo una adecuada, planeación, organización, ejecución y control de las actividades y que consecuentemente permita tomar decisiones adecuadas en su oportunidad. Investigación aplicada. El nivel de investigación se ubica dentro de la descriptiva-explicativa; la técnica fue la entrevista y la observación y como instrumento el guía de entrevista y la lista de cotejo aplicado a una muestra de 32 trabajadores, la población fueron 75 trabajadores. La muestra estuvo conformado por el personal del Área de Recursos Humanos. Resultados: el 98% de encuestados estuvieron de acuerdo con el diseño e implementación de un sistema de control, específicamente en la oficina de recursos humanos del gobierno regional de Junín. Conclusión: La implementación del sistema de control interno basado en el informe COSO permite la efectividad de la administración de personal del Gobierno Regional de Junín, puesto que; la Oficina Regional de Recursos Humanos es un área que cuenta con una estructura organizacional básica, pero no cuenta con un sistema administrativo estratégico de personal, también existen fallas a nivel operativo relevantes que deben ser corregidas con el fin de optimizar el proceso administrativo. Recomendación: es necesario afianzar la aplicación de control interno basado en el informe COSO ya que permite efectivizar la administración del personal en la región Junín. Para probar las hipótesis utilizaron la regresión logística ordinal donde el control interno influye en un 67% sobre la efectividad de la administración.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas del control interno

Definición de control interno

La normativa peruana respecto al sistema de control interno, toma lo establecido por el Marco integrado de control interno – COSO.

El Informe COSO (1992) definió el control interno como un proceso que constituye un medio para lograr un fin, y no un fin en sí mismo. Señala que es ejecutado por personas en cada nivel de una organización y proporciona seguridad razonable para la consecución de los siguientes objetivos: a) eficacia y eficiencia en las operaciones; b) confiabilidad de la información financiera; y, c) cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas. Este control

debe constituirse dentro de la infraestructura de la entidad y debe estar entrelazado con sus actividades de operación. Resolución de Contraloría N° 320-2006-CGR (2006).

Según la Ley de Control Interno N° 28716 (2006), en su artículo 1°, define que el objeto de la Ley, es establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno de las Entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultaneo y posterior, contra los actos o prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines y metas institucionales.

En su artículo 3° de la Ley de Control Interno N° 28716 (2006), define que el Sistema de Control Interno como el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, organizadas e instituidas en cada entidad del Estado.

En su artículo 4° de la Ley de Control Interno N° 28716 (2006), señala que la implementación del control interno en las entidades del Estado es obligatoria en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales, orientado su ejecución al cumplimiento de los objetivos siguientes: a) promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta; b) cuidar y reguardar los recursos, bienes del estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como, en general, contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos; c) cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones; d) garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información; e) fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales; y, f) promover el cumplimiento de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado.

En su artículo 8° de la Ley de Control Interno N° 28716 (2006), señala que la inobservancia a la Ley genera responsabilidad administrativa funcional, y da lugar a la imposición de sanción de acuerdo a la normativa aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que hubiere lugar de ser el caso.

Modelo COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway y Commission).

Se desarrolló en Estados Unidos, con el propósito de apoyar la dirección para un mejor control de la organización.

Incluye la identificación de riesgos internos y externos a los asociados al cambio. Resalta la importancia de la planificación y la supervisión. Plantea pirámide de componentes de control interrelacionados.

Modelo Coco (Criteria of Control Board).

Fue desarrollado en Canadá, con el propósito de ayudar a las organizaciones a perfeccionar el proceso de toma de decisiones a través de una mejor comprensión del control, del riesgo y de la dirección.

Se sustenta en la teoría general de sistemas y de la contingencia. Resalta la importancia de la definición y adopción de normas y políticas. Plantea que la planeación estratégica proporciona sentido a la dirección. Define 20 criterios para diseño, desarrollo y modificación del control.

Modelo ACC (Australian Control Criteria).

Fue implementado en Australia, con el propósito de Ayudar a las organizaciones a perfeccionar el proceso de toma de decisiones, dándole importancia a los trabajadores y a otros grupos de interés en el cumplimiento de los objetivos.

Resalta la importancia del autocontrol y confianza mutua. Hace énfasis en los conocimientos y habilidades para el desarrollo de una actividad. Incluye un modelo de gestión de riesgos.

Modelo Cadbury.

Fue desarrollado en Reino Unido, con el propósito de adoptar una comprensión de control más amplia. Brinda mayores especificaciones en la definición de su enfoque sobre el sistema de control.

Se soporta en el sistema COSO, exceptuando lo referente a sistemas de información, lo cual se incorpora en otros elementos.

El modelo de control interno predominante y ampliamente aceptado a nivel internacional es el enfoque del Marco Integrado de Control Interno COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway). Sin embargo, la calidad de su implementación dependerá del grado de desarrollo organizacional alcanzado por las entidades así como por los mecanismos de verificación o autoevaluación de los que disponga la entidad.

La investigación asumió como modelo del control interno al Modelo COSO que es un enfoque que estandariza el control interno a nivel internacional, sin embargo para que se pueda implementar en una entidad debe cumplir los requerimientos normados por la Contraloría General de la República.

Marco normativo del control interno

Constitución Política del Perú. Establece que la Contraloría General de la República es el órgano superior del sistema nacional de control, que supervisa la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control.

Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la CGR (Ley N° 27785). Regula el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control y de la CGR como ente técnico rector de dicho sistema; conceptualiza las definiciones del SNC.

Ley de Control Interno de las Entidades del Estado (Ley N° 28716). Establece definiciones generales y competencias de los elementos que participan en el control interno gubernamental.

Norma de Control Interno (RC N° 320-2006-CG). Precisa la estructura de control interno como el conjunto de los planes, métodos, procedimientos y otras medidas (incluyendo la actitud de la dirección) que posee una institución para ofrecer una garantía razonable de que se cumplen sus objetivos. Asume el enfoque COSO como marco conceptual.

Ejercicio del control preventivo por la CGR y OCI (RC N° 119-2012-CG). Dispone que el SNC priorice las labores de control preventivo que tienen la finalidad de identificar y administrar los riesgos por parte del titular de la entidad, contribuyendo en forma efectiva y oportuna, desde la función de control, al logro de los objetivos nacionales.

Directiva N° 013-2016-CG/GOROD implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG. Dar cumplimiento a lo dispuesto en la Quincuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372, ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, con el fin de fortalecer el control interno en las entidades del Estado para el eficiente, transparente y correcto ejercicio de la función pública en el uso de los recursos del Estado.

Guía para la implementación del sistema de control interno de las entidades del Estado (RC N° 004-2017-CG). Provee lineamientos, herramientas y métodos para la implementación de los componentes del sistema de control interno establecido en las normas de control interno.

Dimensiones del control interno

Dimensión 1: Ambiente de control interno.

El componente ambiente de control define el establecimiento de un entorno organizacional favorable al ejercicio de buenas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, para sensibilizar a los miembros de la entidad y generar una cultura de control interno.

La calidad del ambiente de control es el resultado de la combinación de los factores que lo determinan. El mayor o menor grado de desarrollo de estos fortalecerá o debilitará el ambiente y la cultura de control, influyendo también en la calidad del desempeño de la entidad. Ley 28716 (2006, p. 2).

Dimensión 2: Evaluación de riesgos.

El componente evaluación de riesgos abarca el proceso de identificación y análisis de los riesgos a los que está expuesta la entidad para el logro de sus objetivos y la elaboración de una respuesta apropiada a los mismos. La evaluación de riesgos es parte del proceso de

administración de riesgos, e incluye: planeamiento, identificación, valoración o análisis, manejo o respuesta y el monitoreo de los riesgos de la entidad. Ley 28716 (2006, p. 2).

Dimensión 3: Actividades de control gerencial.

Comprende las políticas y procedimientos establecidos para asegurar que se están llevando a cabo las acciones necesarias en la administración de los riesgos que pueden afectar los objetivos de la entidad, contribuyendo a asegurar el cumplimiento de estos. Ley 28716 (2006, p. 2).

Dimensión 4: Información y comunicación.

Se entiende por el componente de información y comunicación, los métodos, procesos, canales, medios y acciones que, con enfoque sistémico y regular, aseguren el flujo de información en todas las direcciones con calidad y oportunidad, Esto permite cumplir con las responsabilidades individuales y grupales. Ley 28716 (2006, p. 2).

Dimensión 5: Supervisión.

El sistema de control interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación. Para ello la supervisión, identificada también como seguimiento, comprende un conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de la entidad, con fines de mejora y evaluación. Dichas actividades se llevan a cabo mediante la prevención y monitoreo, el seguimiento de resultados y los compromisos de mejoramiento. Ley 28716 (2006, p. 2).

Bases teóricas de la gestión administrativa

Definición de gestión administrativa

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) señalan a la administración como, “el proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización”. De manera complementaria añaden que la administración implica “usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas.”

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) sostuvieron que la administración y su gestión consisten en:

(...) darle forma de manera consciente y constante a las organizaciones. Todas las organizaciones cuentan con personas que tienen el encargo de servirles para alcanzar sus metas. Estas personas se llaman gerentes. Los gerentes - entrenadores, directores, ejecutivos de ventas – tal vez resulten más evidentes en unas organizaciones que en otras, pero si estas no tienen una administración eficaz, es probable que fracasen. (p. 7).

Origen y evolución de la gestión administrativa

Carod (2003) sostuvo que:

La práctica de administración ha existido desde los tiempos más remoto, los relatos Judío - Cristianos de Noé, Abraham y sus descendientes, indican el manejo de grandes número de personas y recursos para alcanzar una variedad de objetivos, desde la construcción de alcas a gobernar ciudades y ganar guerra, muchos textos administrativos citan a Jetro el suegro de Moisés como el primer consultor administrativo, él enseñó a Moisés los conceptos de delegación, la administración por excepción y el alcance del control. Las antiguas civilizaciones de Mesopotamia, Grecia, Roma mostraron los resultados maravillosos de una buena práctica administrativa en la producción de asuntos políticos, el advenimiento de Frederick, W. Taylor y la escuela de administración científica, iniciaron el estudio general de administración como disciplina. Campaña (2011, p. 119).

Teoría de contingencia.

Méndez (2006) señaló que:

La teoría de la contingencia destaca la importancia del cambio en la vida de las organizaciones. Para ello hay que proyectarla en el tiempo apoyando este proceso en la planeación estratégica y además prepararla para los nuevos retos de sus decisiones y estrategias a través del desarrollo de la organización. Planeación estratégica y desarrollo organizacional se convirtieron en la década de los años 90 en fundamento para el cambio y la eficiencia de las organizaciones. (p. 42).

La estructura, el tamaño, el estilo administrativo y todos los aspectos que caracterizan y coaccionan la actuación de las organizaciones dependen en alto grado de la tecnología y los ambientes en los que se desarrolla porque estos son homogéneos, heterogéneos, estables o inestables según la situación que se presente o enfrente. Situaciones que generan incertidumbre que deberán enfrentar los propietarios, el gerente, el grupo social y la organización en su conjunto. Esto obedece a la organización sea flexible para enfrentar de mejor manera la incertidumbre. Pues esto le permite adaptarse su estructura a los cambios del ambiente que deba asumir a través de la formulación y ejecución de múltiples estrategias.

La teoría de contingencia es la más idónea debido a que en el mundo globalizado que nos encontramos está expuesto a muchos cambios y la entidad en sus procesos administrativos tiene que estar adecuada a estos cambios para el logro de los objetivos institucionales.

Teoría de la burocracia.

Weber (1947) propuso la estructura burocrática que está interesada en establecer un marco que permita articular correctamente los procesos de decisión. Entre sus principales aportes se encuentran:

La burocracia es, en primer lugar, una organización de carácter formal, cuyas relaciones se establecen a través de normas o reglas legales, escritas y exhaustivas, que contribuyen a definir la estructura. Reglas que hacen más inequívocas y previsibles las relaciones entre superiores y subordinados, definiendo obligaciones y facilitando su control. Al mismo tiempo la definición de los puestos de trabajo, garantizando sus obligaciones y responsabilidades, es una garantía contra la arbitrariedad y facilita la equidad permitiendo racionalizar las recompensas y retribuciones.

En segundo lugar, la división y especialización del trabajo es un requisito del funcionamiento eficaz y eficiente de cada puesto de trabajo, que permite asignar las responsabilidades de los empleados y facilita la no interferencia entre diferentes tareas.

En cuanto a la jerarquía, los cargos se establecen en la burocracia según el principio de jerarquía, configurando así la estructura de autoridad de la empresa.

Selección de las personas basada en el mérito y la capacidad. Por tanto la selección, asignación del trabajo, promoción y reasignaciones o traslados, deben estar basados en criterios de evaluación objetivos y universalmente válidos.

Los trabajadores son asignados a sus puestos por un superior jerárquico, preservando los criterios de mérito y capacidad.

La burocracia se basa en una completa separación entre la propiedad de la empresa y las propiedades de sus empleados.

Los puntos anteriores abonan el carácter impersonal de la burocracia, en la cual no se considera a las personas como tales sino como ocupantes de cargos y de funciones.

Y finalmente, el conjunto de reglas establecido tiene por objeto la previsibilidad del comportamiento y la ausencia de incertidumbre sobre la tarea.

Según este modelo de racionalidad funcional, las consecuencias previstas por el autor son: a) debido a las normas y reglas, y a los procedimientos escritos, mayor transparencia, previsibilidad y conocimiento de la organización; b) como consecuencia de la selección de las personas basada en criterios de mérito y capacidad, y de la ausencia de incertidumbre en las tareas por el cumplimiento de las reglas, incremento de la eficiencia y la productividad; y, c) al responder a criterios racionales, las relaciones que se establecen en el seno de las organizaciones quedan al margen de la arbitrariedad y se aproximan más a la equidad.

Sin embargo, fueron precisamente las coordenadas trazadas para la maximización de la eficiencia las que se han utilizado para criticar la burocracia. En general se destacan los siguientes elementos perniciosos de los postulados weberianos: a) falta de motivación de los empleados; b) ausencia de identificación de los objetivos de los miembros de la organización con los objetivos de la empresa; c) exceso de papeleo y tendencia a protegerse detrás del cumplimiento de normas y procedimientos; d) rigidez en las decisiones y resistencia al cambio; e) falta de coordinación por apoyarse ésta, únicamente, en procedimientos formales; f) trabajo sólo según el reglamento; y, g) ineficiencia o pérdida de productividad.

En definitiva, Mintzberg (1979) señaló que el modelo burocrático considera a la organización como un sistema de autoridad formal y como un conjunto de flujos regulados, olvidando la consideración de la organización como un sistema de comunicación informal, como sistema de procesos de decisión ad-hoc o como sistema de constelaciones de trabajo; todo lo cual hace difícil, en nuestros días, sostener las posiciones de Weber (1947), al menos tal y como fueron formuladas originalmente, pese a la indudable penetración de sus ideas en las organizaciones actuales.

Elementos de la gestión administrativa

Pintado (2011) presenta los siguientes elementos:

Estructura de la Organización: Organigrama en que se jerarquizar los niveles directivos y de gestión.

Estructura de responsabilidades: implica la articulación funcional de las personas y departamentos.

Procedimientos: planes permanentes de pautas detalladas para controlar y monitorear las acciones a ejecutar.

Procesos: sucesión completa de pasos sistematizados dirigidos a la consecución de un objetivo específico.

Recursos institucionales: económicos, financieros, medios y materiales, audiovisuales y tecnología, infraestructura, máquinas, etc. En cuanto a los recursos humanos habrán de estar definidos de forma estable y circunstancial primando la selección del talento. (p. 221).

Evans y Lindsay (2000) trabajan en las siete herramientas de la gestión administrativa y la planeación los gerente que utilizan una diversidad de herramientas y técnicas, conocidas como las siete herramientas de administración y de planeación, para implementar la difusión de políticas. Estas herramientas son particularmente útiles en la estructuración de ideas no estructuradas, en la preparación de planes estratégicos, y en organizar y controlar proyectos grandes y complejos. Por esto pueden beneficiar a todos los empleados involucrados en la planeación e implementación de la calidad. Estas herramientas tuvieron sus raíces en Estados Unidos en los desarrollos de investigación de operaciones posteriores a la Segunda Guerra Mundial, pero durante las últimas décadas fueron combinadas y refinadas por varias empresas japonesas, como parte de sus procesos de planeación. En Estados Unidos, la empresa de asesoría GOAL/QPC las popularizó, y desde

1984 han sido utilizadas por una diversidad de empresas, a fin de mejorar esfuerzos de planeación y mejora de calidad. Muchas empresas ingresaron de manera formal estas herramientas en actividades de difusión de políticas.

Ética y responsabilidad social de la gestión administrativa

Stoner, Freeman y Gilbert (1996, p.106) indicaron que:

Son conceptos que se refieren, fundamentalmente, a la calidad de nuestras relaciones a través del tiempo. Los escándalos del mercado de valores en Estados Unidos y Japón, la corrupción de los negocios y el gobierno en Italia, las posibilidades y las consecuencias de las nuevas tecnologías y la creciente interrelación entre culturas diferentes son apenas algunos de los temas que han sacado a la palestra interrogantes sobre la responsabilidad social y la ética en los negocios. (p. 106).

Dimensiones de la gestión administrativa

Dimensión 1: La Planeación

Chiavenato (2009, p.11) estableció que “Es la primera función administrativa y se encarga de definir los objetivos para el futuro organizacional”; es decir que para realizar una tarea, actividad, acción o proyecto se debe haber establecido un plan de acción que sirva de guía mediante ciertos lineamientos en miras a alcanzar los objetivos planteados al inicio de la actividad a realizar.

Stoner, Freeman y Gilbert (2010, p. 249) definieron como el proceso para comprometer a dos o más personas que trabajen juntas de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas específicas.

Dimensión 2: La Organización

Chiavenato (2009, p.12) indicó que la Organización significa estructurar los recursos y los órganos encargados de su administración, relacionarlos y fijarle sus atribuciones.

Stoner, Freeman y Gilbert (1996, p. 249) definieron como el proceso para comprometer a dos o más personas que trabajen juntas de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas específicas.

Dimensión 3: La Dirección

Chiavenato (2009, p.12) indicó que es conducir a la empresa teniendo en cuenta los fines y buscando obtener las mayores ventajas posibles de todos los recursos disponibles. Su objetivo es alcanzar el máximo rendimiento de los empleados.

Stoner, Freeman y Gilbert (1996, p. 249) definieron como el proceso para dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera con respecto a una tarea.

Dimensión 4: El Control

Chiavenato (2009, p.17) lo definió como el proceso que permite garantizar que las actividades realizadas se ajustan a las actividades proyectadas.

Stoner, Freeman y Gilbert (1996, p. 249) definieron como el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas.

Importancia de la gestión administrativa

Según Carod (2003) “es de la opinión que la tarea de construir una sociedad económicamente mejor con normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de toda gestión administrativa moderna” (Campaña, 2011, p. 120). De allí que la supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la influencia del control interno en la gestión administrativa del Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es la influencia del control interno en la planeación el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018?

¿Cuál es la influencia del control interno en la organización el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018?

Cuál es la influencia del control interno en la Dirección el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018?

Cuál es la influencia del control interno en el control el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018?

1.5. Justificación del estudio**Justificación teórica**

El presente estudio la variable control interno sienta sus bases teóricas en el COSO (1992) definió el control interno como un proceso que constituye un medio para lograr un fin, y no un fin en sí mismo. Señala que es ejecutado por personas en cada nivel de una organización y proporciona seguridad razonable para la consecución de los objetivos.

Por otro lado la variable gestión administrativa presenta su base teórica en Chiavenato (2009) quien dimensionó en funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control.

Justificación práctica

La investigación plantea en las recomendaciones alternativas de solución que beneficia a la institución y se alcancen los objetivos institucionales. El trabajo beneficio a los procesos administrativos del programa nacional de innovación para la competitividad y productividad ya que haciendo un buen uso del control interno se logra el fin institucional.

Justificación metodológica

La presente investigación estableció la influencia del control interno en la gestión administrativa, la validez de contenido mediante juicio de expertos y la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables de estudio; lo que representa la justificación metodológica de la investigación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

La influencia del control interno en la gestión administrativa del Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU 2018, es significativa.

Hipótesis específicas

Existe influencia significativa del control interno en la planeación el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU 2018.

Existe influencia significativa del control interno en la organización el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU 2018.

Existe influencia significativa del control interno en la Dirección el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Existe influencia significativa del control interno en el control el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia del control interno en la gestión administrativa del Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU 2018.

Objetivos específicos

Establecer influencia del control interno en la planeación en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Establecer la influencia del control interno en la organización en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Establecer la influencia del control interno en la Dirección en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Establecer la influencia del control interno en el control en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El método de investigación utilizado es método inductivo-deductivo y para Bernal (2010) “Este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general)” (p. 60). Además, consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que la caracterizan de manera tal como se de en el presente.

La investigación realizada toma los lineamientos de las investigaciones de tipo sustantiva. Que de acuerdo a lo mencionado por Carrasco (2009):

(...) tiene como propósito dar respuesta objetiva a interrogantes que se plantean en un determinado fragmento de la realidad y del conocimiento, con el objeto de contribuir en la estructuración de teorías científicas, aprovechables para los fines de la investigación tecnológica y aplicada; su ámbito es la realidad social y natural. Tomando a este autor, este tipo de investigación se subdivide en investigaciones sustantivas descriptivas e investigaciones sustantivas explicativas. El primer tipo de estos es el que rige este trabajo. (p. 44).

El presente trabajo de investigación asumió el diseño de no experimental, de corte transversal, descriptivo, es decir no experimental.

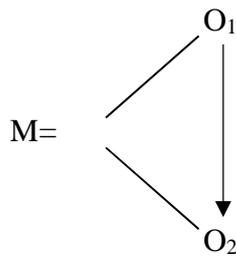
Asimismo es no experimental porque:

La investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables, es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables (...) y es transversal porque su intención es recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 52).

Los diseños de investigación transversal o transaccional recogen datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Según Carrasco

(2009) se usa para desarrollar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, a nivel descriptivo en un determinado momento del tiempo. (p.72)

Presenta el siguiente esquema:



Donde:

M = 81 trabajadores

O1= Observación de control interno

O2= Observación de gestión administrativa

r = Relación causal entre variables.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Control interno

Se denomina sistema de Control Interno al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos indicados en el artículo 4 de la presente Ley (Ley 28716, 2006, p. 2) .

Variable 2: Gestión administrativa

Chiavenato (2009) afirmó que:

La gestión administrativa son procesos que guían para la ejecución de actividades y manejo de recursos de una organización. Por lo que ha tenido un crecimiento acelerado en los últimos tiempos afrontando nuevos retos y

formas en su aplicación como producto de la tecnología y globalización. (p. 10).

Así mismo, Chiavenato (2009) puntualizó que "las funciones administrativas son aquellas que engloban los elementos de la administración, como lo son: planificación, organización, dirección y control. Es decir, son las funciones del proceso administrativo" (p. 17).

Tabla 1

Operacionalización de la variable control interno

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Ambiente de Control Interno	Integridad	1,2	Escala ordinal	
	Valores éticos	3, 4		
	Estructura organizacional	5		
Evaluación de Riesgos	Planeamiento d gestión de riesgos	6	Siempre= 5	Alto (71-95)
	Identificación de áreas vulnerables	7		Medio (45-70)
	Respuesta al riesgo	8		Bajo (19-44)
Actividades de Control Gerencial	Procedimientos de autorización y aprobación	9	Casi siempre= 4	
	Segregación de funciones	10		
	Controles sobre acceso a los recursos o archivos	11	A veces= 3	
	Evaluación de desempeño	12		
	Rendición de cuentas	13	Casi nunca= 2	
	Información y Comunicación	Información y responsabilidad	14	
Calidad y suficiencia		15		
Sistema de información		16		
Supervisión	Prevención y monitoreo	17		
	Seguimiento de resultados	18		
	Compromiso de mejoramiento	19		

Nota: Adaptado de (Ley 28716, 2006)

Tabla 2

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Planeación	Diseño de programación	1,2,	Escala ordinal	Adecuado (59-80)
	Seguimiento a nivel gerencial	3		
Organización	Organigrama	4,5	Siempre= 5	Regular (37-58)
	Desagregación de funciones	6,7	Casi siempre= 4	Inadecuado (16-37)
	Plan operativo y objetivos	8,9	A veces= 3	
	Institucionales			
Dirección	Toma de decisiones	10, 11	Casi nunca= 2	
	Liderazgo	12,13		
Control	Monitoreo	14	Nunca= 1	
	Procesos	15		
	Revisión	16		

Nota: Adaptado de Chiavenato (2009)

2.3. Población y muestra

Población

Según Hernández, et al. (2014) “La población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174). La población estuvo conformada por 103 trabajadores.

Tabla 3

Población de estudio

Características	Cantidad
Trabajadores	103
Total	103

Muestra

Como definición de muestra podemos decir que “Es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recogen datos, y que tiene que delimitarse o definirse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población”. (Hernández, et al, 2014, p.173). En esta investigación la muestra se conformó por 81 trabajadores.

Para hallar dicha muestra se siguió el siguiente procedimiento:

Calcular el tamaño de muestra con la fórmula:

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

Z= Nivel de confianza, usualmente se utilizó al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi Grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

q= Variabilidad de la variable

Como se puede apreciar en la fórmula anterior, el tamaño de la muestra es indiferente al tamaño de la población, pero si se considera al total de la población el tamaño de la muestra se ajustaría, así:

$$n = \frac{(1.96)^2 (103) * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 (103 - 1) + (1.96)(1.96)(0.5)(0.5)} = \frac{3.8416 \times 103 \times 0.25}{0.26 + 0.96} = \frac{98.92}{1.22}$$

$$n = 81.0$$

Total de muestra 81

Tabla 4

Muestra de estudio

Características	Cantidad de población	Cantidad de muestra
Trabajadores	103 x 0.79	81
Total	103	81

Muestreo

Para la presente investigación se realizó el muestreo probabilístico y según Kish (1995), Kalton y Heeringa (2003), “Las muestras probabilísticas tienen muchas ventajas, quizá la principal sea que puede medirse el tamaño del error de nuestras predicciones. Se dice incluso que el principal objetivo en el diseño de una muestra probabilística es reducir al máximo este error, al que se le llama error estándar”, citado por (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 177).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La encuesta, según Sánchez y Reyes (2015) mencionan que los instrumentos “Son las herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos” (p.166) En esta investigación se utilizó el instrumento del cuestionario.

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario con la escala de Likert.

Instrumentos

Para este estudio se emplearon los siguientes instrumentos:

Instrumento para medir el control interno

Ficha Técnica:

Nombre: Cuestionario sobre control interno

Autores: Modelo COSO

Año:

Objetivo: Determinar el control interno

Administración: colectiva

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Contenido

Se ha elaborado el cuestionario tipo escala de Likert con un total de 19 ítems, distribuido en 4 dimensiones: ambiente de control interno, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación y supervisión. La escala de valores respectivos para este instrumento son como sigue:

Siempre= 5

Casi siempre= 4

A veces= 3

Casi nunca= 2

Nunca= 1

Tabla 5

Escalas y baremos de la variable control interno

General	Cuantitativo					Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	
71-95	14-25	12-15	16-20	16-20	12-15	Alto
45-70	7-13	7-11	10-15	10-15	7-11	Medio
19-44	5-11	3-6	4-9	4-9	3-6	Bajo

Instrumento para medir la Gestión Administrativa

Ficha Técnica:

Nombre: Cuestionario sobre gestión administrativa

Autores: Chiavenato

Año: 2009

Lugar:

Objetivo: Determinar la gestión administrativa

Administración: colectiva

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Contenido

Se ha elaborado el cuestionario tipo escala de Likert con un total de 36 ítems, distribuido en 4 dimensiones: planificación, organización, dirección y control. La escala de valores respectivos para este instrumento son como sigue:

Siempre= 5

Casi siempre= 4

A veces= 3

Casi nunca= 2

Nunca= 1

Tabla 6.

Escalas y baremos de la variable gestión administrativa

General	Cuantitativo				Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
59-80	12-15	14-25	14-25	12-15	Adecuado
37-58	7-11	7-13	7-13	7-11	Regular
16-37	3-6	5-11	5-11	3-6	Inadecuado

Validez

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de la investigación con el grado académico de maestros. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 7

Validez de contenido del instrumento de control interno por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Augusto Fernandez Lara	07675570	Aplicable
2	Fredy Belito Hilario	41446811	Aplicable

Tabla 8

Validez de contenido del instrumento de gestión administrativa por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Augusto Fernandez Lara	07675570	Aplicable
2	Fredy Belito Hilario	41446811	Aplicable

La confiabilidad de las variables control interno y gestión administrativa estuvo dada por Alpha de Cronbach, debido a la escala Politémica y presentó los siguientes resultados:

Tabla 9

Confiabilidad de la variable control interno

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	19

La confiabilidad de la variable control interno obtuvo un puntaje de 0.891 interpretándose como alta confiabilidad.

Tabla 10

Confiabilidad de la variable gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	16

La confiabilidad de la variable gestión administrativa obtuvo un puntaje de 0.901 interpretándose como alta confiabilidad.

2.5. Método de análisis de datos

Después de recoger toda la información, corresponde decidir y seleccionar el programa de datos que se utilizará, explorar los datos obtenidos en la recolección, analizar descriptivamente los datos por variables, visualizar los datos por variables, evaluar la confiabilidad, validez y objetividad de los instrumentos de medición utilizados, analizar e interpretar mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas (análisis estadístico inferencia), realizar análisis adicionales y preparar los resultados para presentarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 270).

Las técnicas más apropiadas y los procesos de investigación cuantitativa permitieron el análisis e interpretación que facilita luego el planteamiento de conclusiones, y por último permite la toma de decisiones. Se realizó:

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y gráficas para presentar la distribución de los datos.

Estadística inferencial: sirve para estimar parámetros y probar hipótesis, por lo que se utilizó regresión logística ordinal.

2.6. Aspectos éticos

El presente estudio cumple con los requisitos básicos de diseño de investigación de la Universidad y esta sugerido como el proceso del estudio y se ha solicitado la respectiva autorización para realizar la investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 11

Distribución de niveles del control interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	16	19,8	19,8	19,8
	Regular	52	64,2	64,2	84,0
	Adecuado	13	16,0	16,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

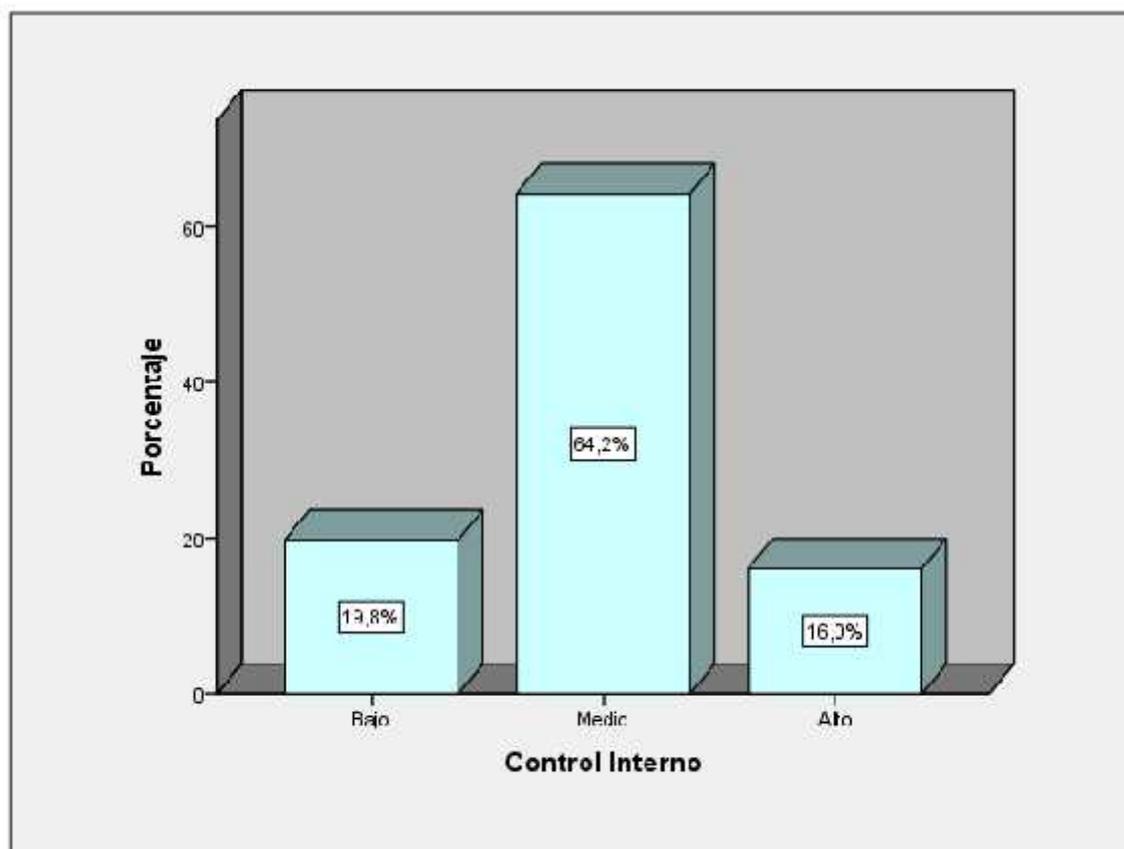


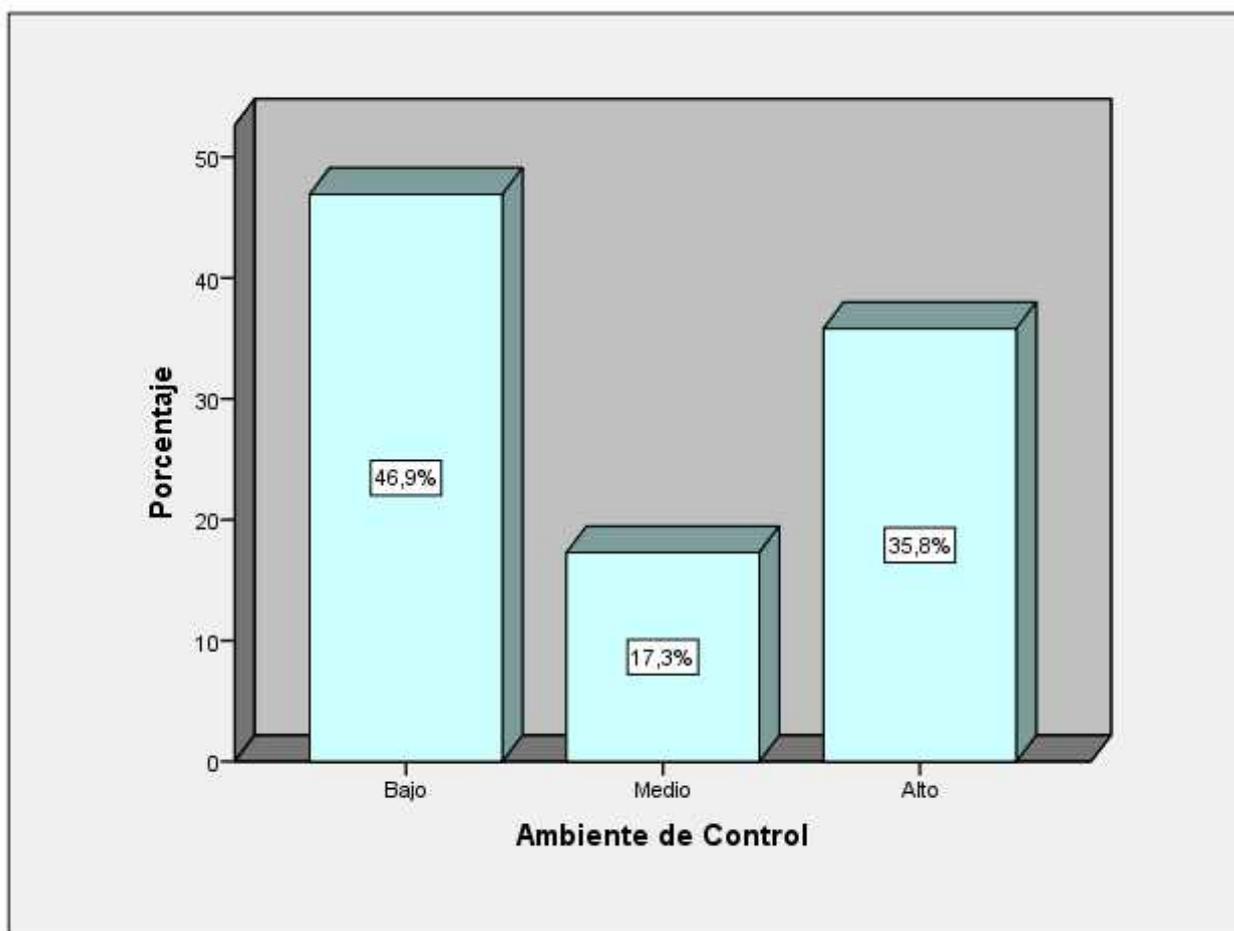
Figura 1. Distribución de niveles del control interno

En la tabla 11 y figura 1, los encuestados percibieron que el 19.8% percibe un nivel bajo, el 64.2% un nivel medio y 16% un nivel alto de control interno.

Tabla 12

Distribución de niveles de ambiente de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	38	46,9	46,9	46,9
	Medio	14	17,3	17,3	64,2
	Alto	29	35,8	35,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

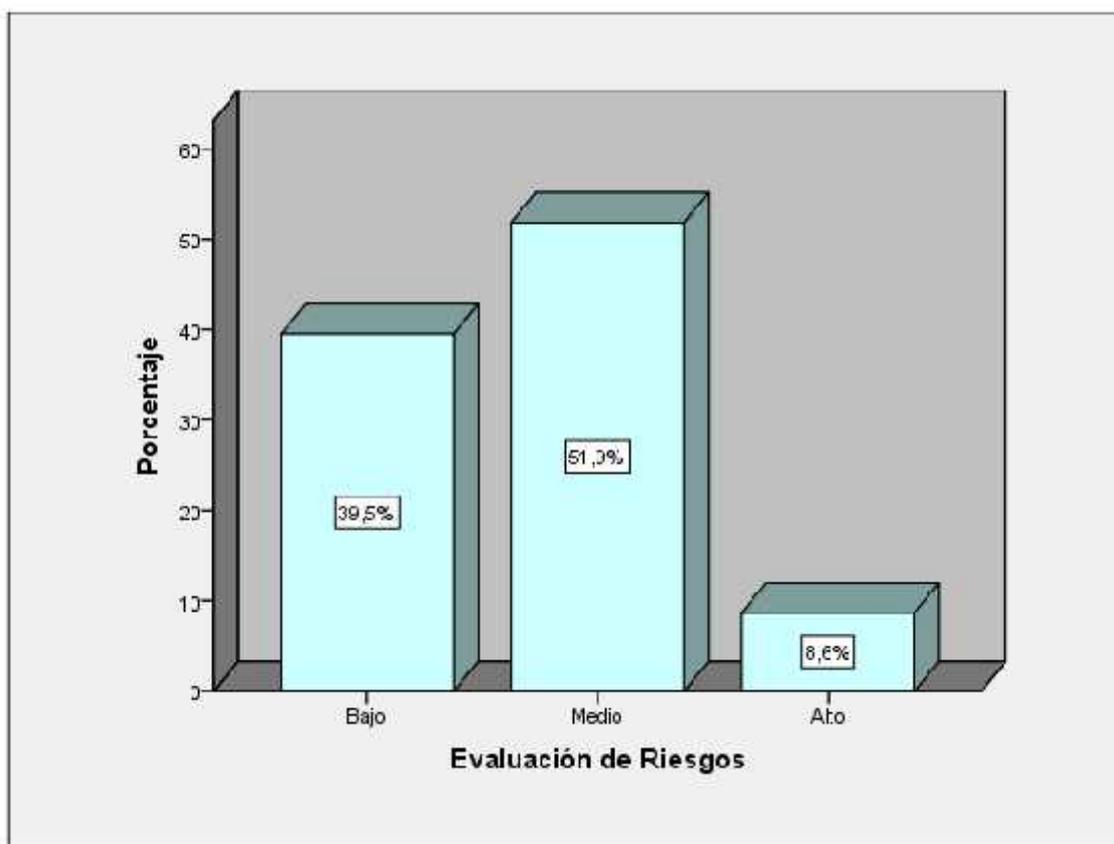
*Figura 2. Distribución en niveles ambiente de control*

En la tabla 12 y figura 2, los encuestados percibieron que el 46.9% percibe un nivel bajo, el 17.3% un nivel medio y 35.8% un nivel alto de ambiente de control.

Tabla 13

Distribución de niveles de evaluación de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	39,5	39,5	39,5
	Medio	42	51,9	51,9	91,4
	Alto	7	8,6	8,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

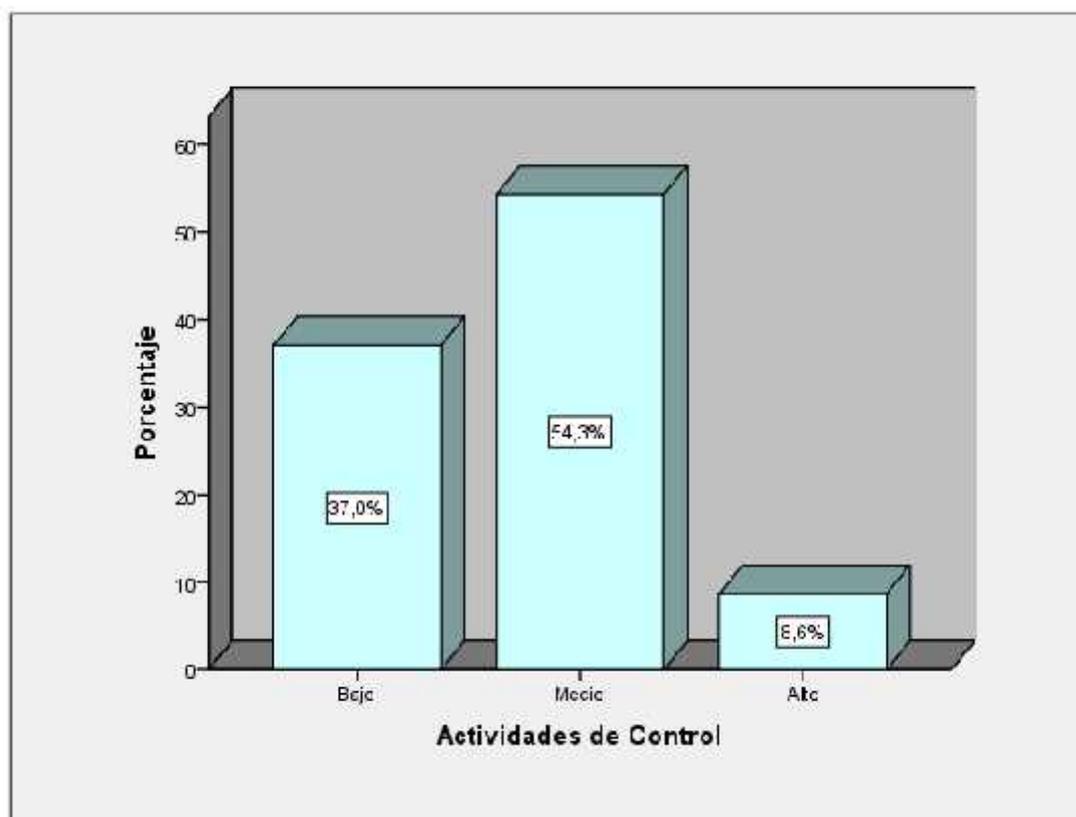
*Figura 3. Distribución en niveles de evaluación de riesgos*

En la tabla 13 figura 3, los encuestados percibieron que el 39.5% percibe un nivel bajo, el 51.9% un nivel medio y 8.6% un nivel alto de evaluación de riesgos.

Tabla 14

Distribución de niveles de actividades de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	37,0	37,0	37,0
	Medio	44	54,3	54,3	91,4
	Alto	7	8,6	8,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

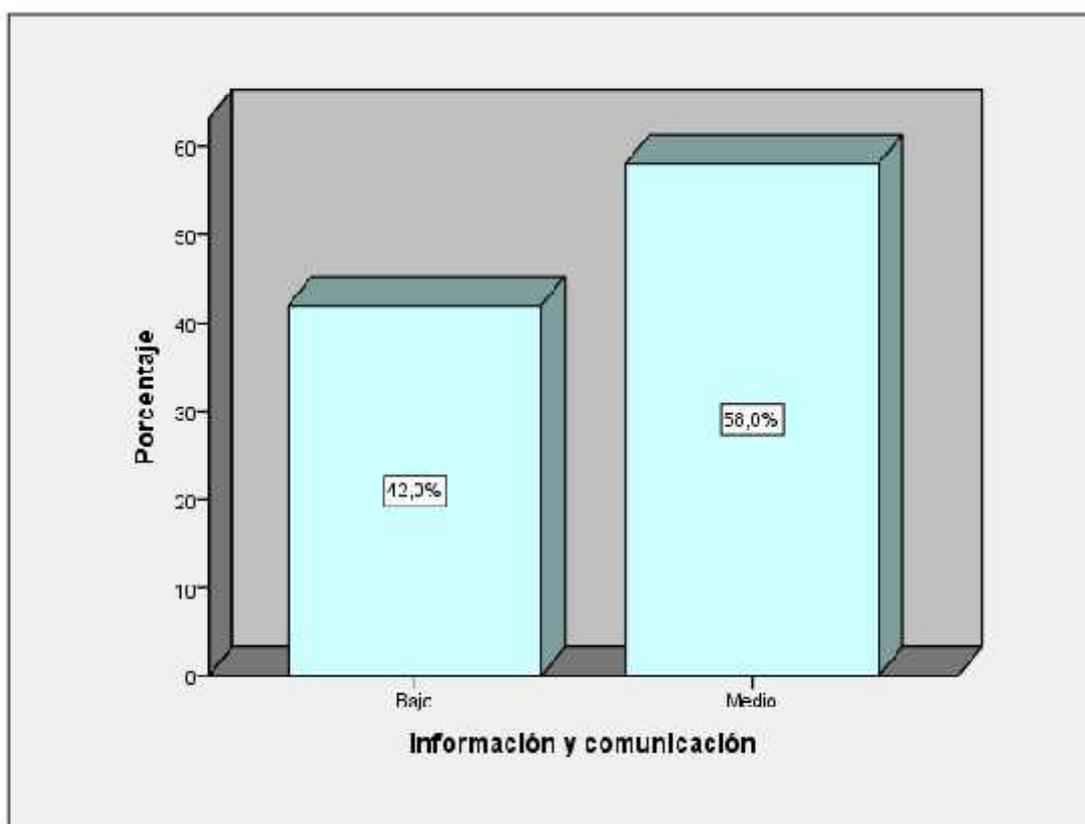
*Figura 4.* Distribución en niveles de actividades de control

En la tabla 14 y figura 4, los encuestados percibieron que el 37% percibe un nivel bajo, el 54.3% un nivel medio y 8.6% un nivel alto de actividades de control.

Tabla 15

Distribución de niveles de información y comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	34	42,0	42,0	42,0
	Medio	47	58,0	58,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

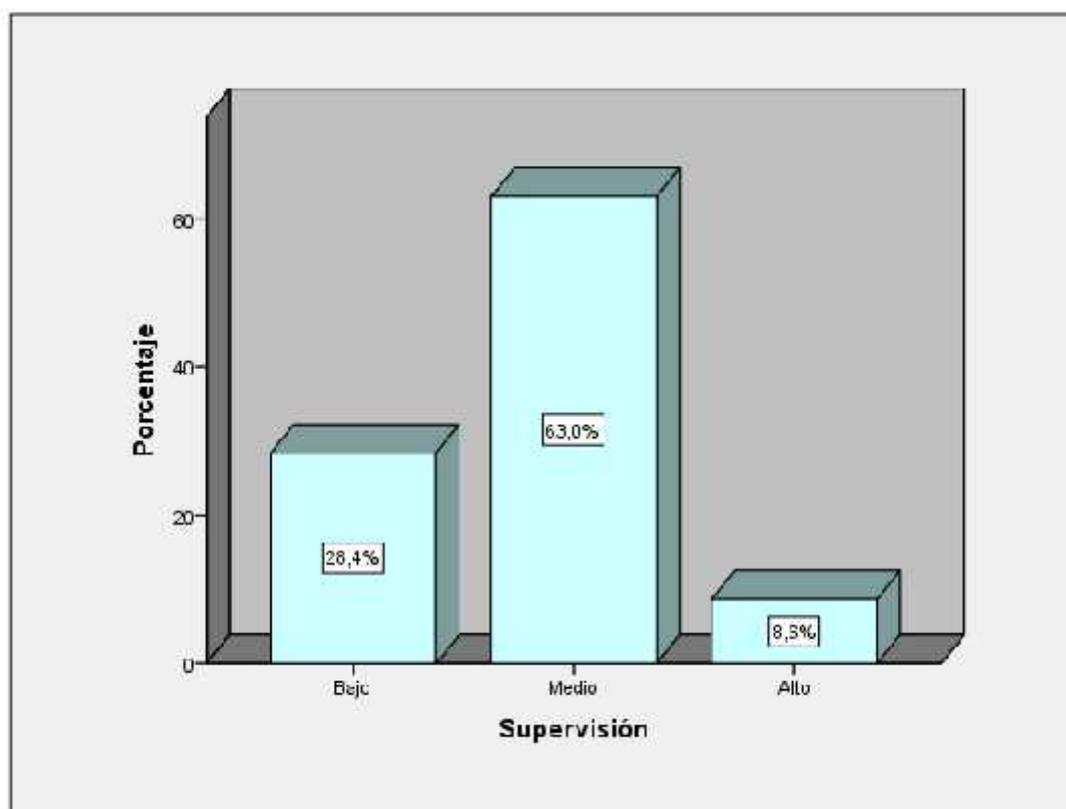
*Figura 5. Distribución en niveles de información y comunicación*

En la tabla 15 y figura 5, los encuestados percibieron que el 42% percibe un nivel bajo y el 58% un nivel medio de información y comunicación.

Tabla 16

Distribución de niveles de supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	28,4	28,4	28,4
	Medio	51	63,0	63,0	91,4
	Alto	7	8,6	8,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

*Figura 6. Distribución en niveles de supervisión*

En la tabla 16 y figura 6, los encuestados percibieron que el 28.4% percibe un nivel bajo, el 63% un nivel medio y 8.6% un nivel alto de supervisión.

Tabla 17

Niveles de la dimensión la gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	34	42,0	42,0	42,0
	Regular	39	48,1	48,1	90,1
	Adecuado	8	9,9	9,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

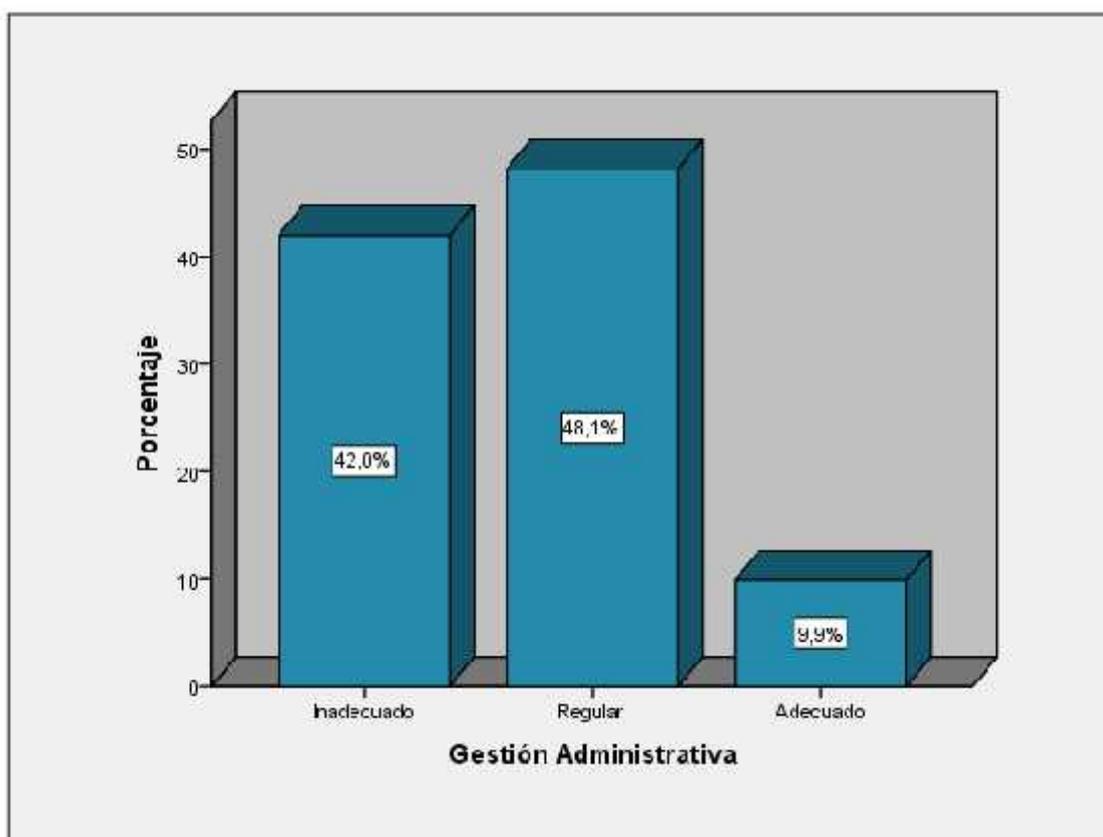


Figura 7. Distribución en niveles de la gestión administrativa

De los resultados que se muestran en la tabla 17 y figura 7, los encuestados percibieron que el 42% percibe un nivel inadecuado, el 48.1% un nivel regular y 9.9% un nivel alto de gestión administrativa.

Tabla 18

Niveles de la dimensión planeamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	33	40,7	40,7	40,7
	Regular	39	48,1	48,1	88,9
	Adecuado	9	11,1	11,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

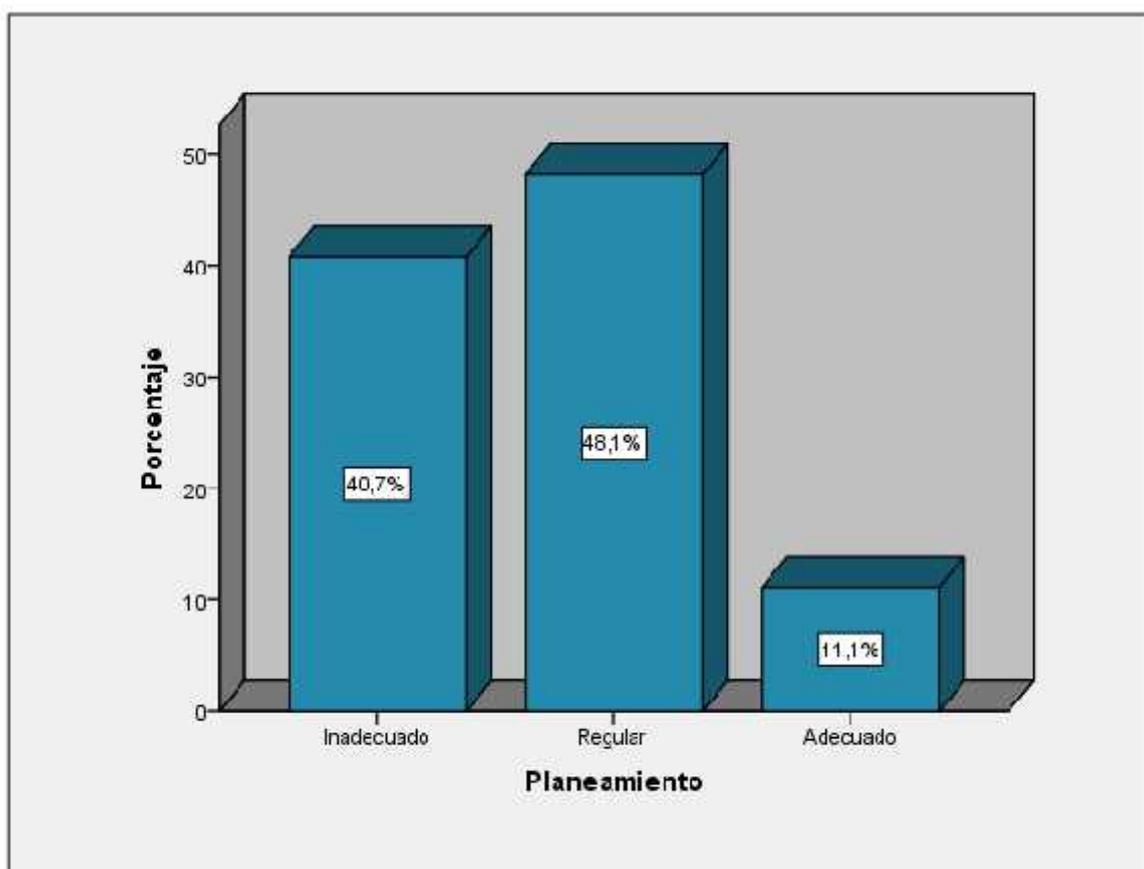


Figura 8. Distribución en niveles de la dimensión planeamiento

De los resultados que se muestran en la tabla 18 y figura 8, los encuestados percibieron que el 40.7% percibe un nivel inadecuado, el 48.1% un nivel regular y 11.1% un nivel adecuado de planeamiento.

Tabla 19

Niveles de dimensión organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	36	44,4	44,4	44,4
	Regular	16	19,8	19,8	64,2
	Adecuado	29	35,8	35,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

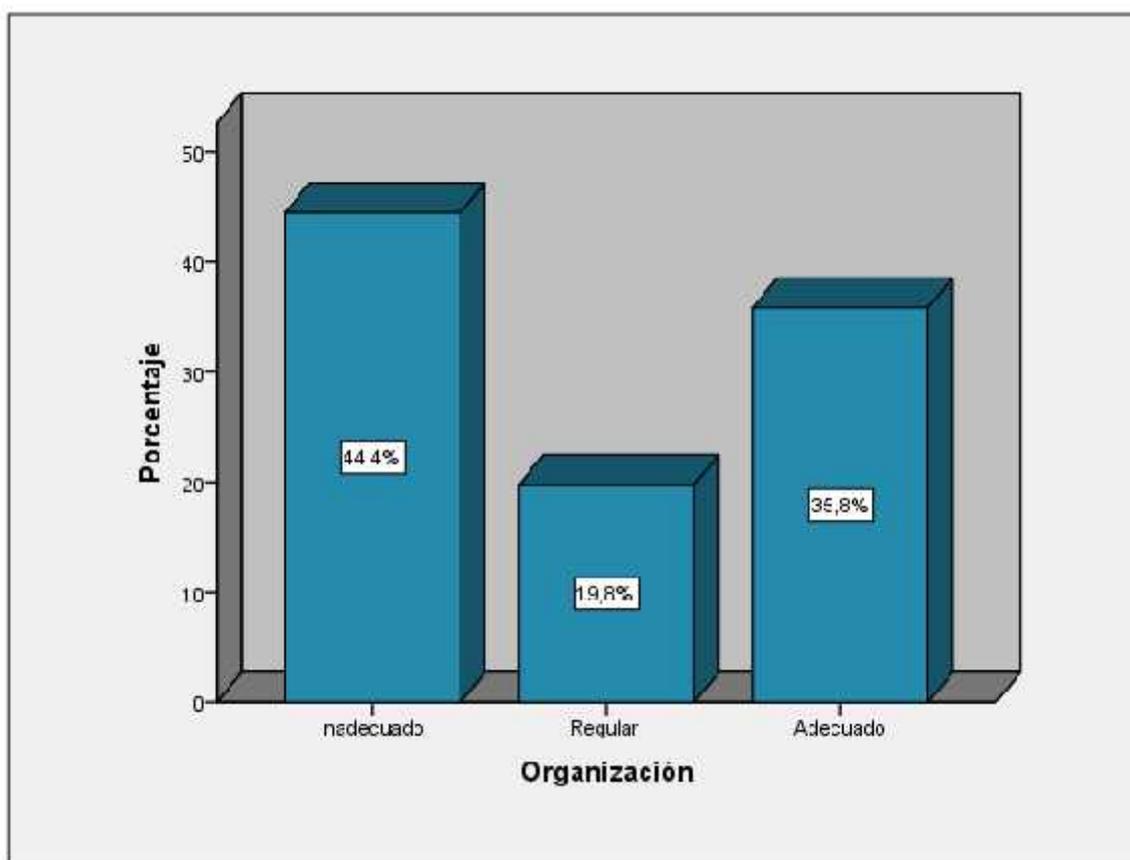


Figura 9. Distribución en niveles de dimensión organización

De los resultados que se muestran en la tabla 19 y figura 9, los encuestados percibieron que el 44.4% percibe un nivel inadecuado, el 19.8% un nivel regular y 35.8% un nivel adecuado de organización.

Tabla 20

Niveles de la dimensión dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	43	53,1	53,1	53,1
	Regular	25	30,9	30,9	84,0
	Adecuado	13	16,0	16,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

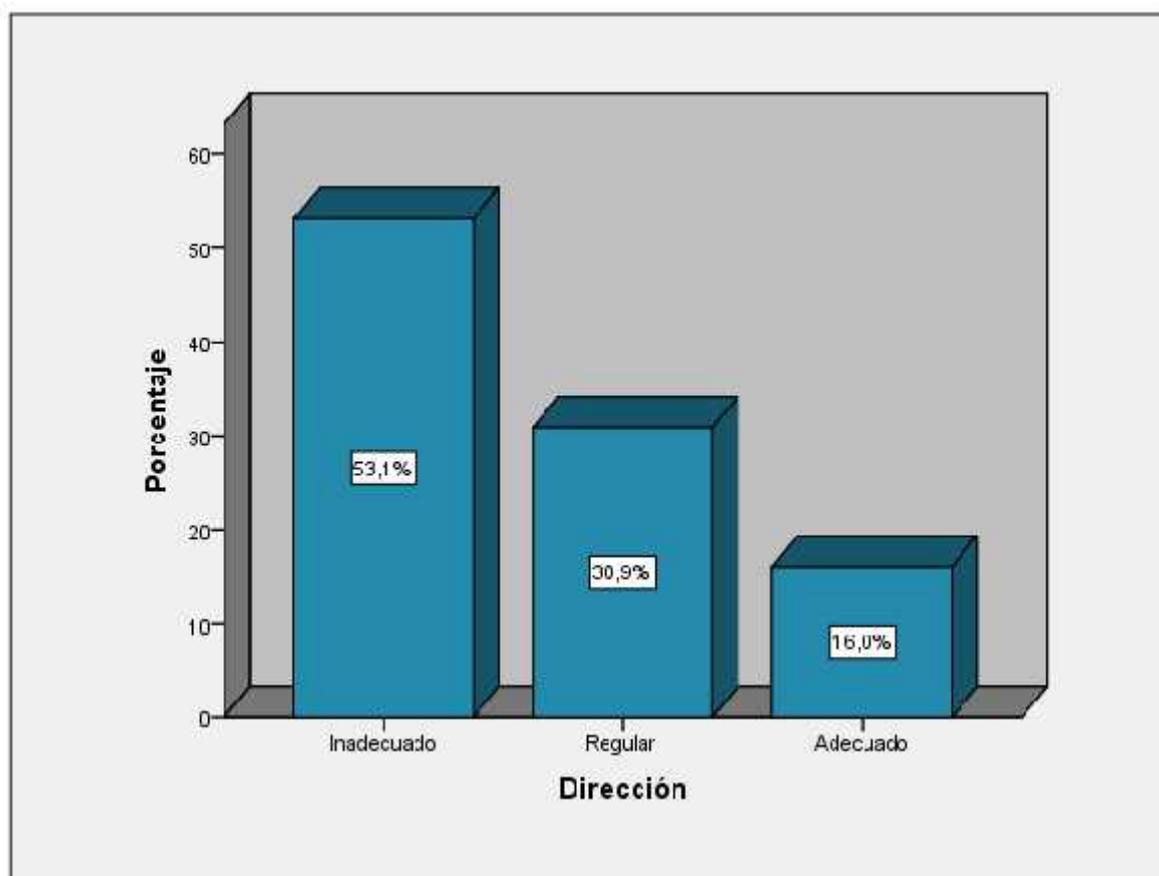


Figura 10. Distribución en niveles de la dimensión dirección

De los resultados que se muestran en la tabla 20 y figura 10, los encuestados percibieron que el 53.1% percibe un nivel inadecuado, el 30.9% un nivel regular y 16% un nivel adecuado de dirección.

Tabla 21

Niveles de la dimensión control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	38	46,9	46,9	46,9
	Regular	35	43,2	43,2	90,1
	Adecuado	8	9,9	9,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

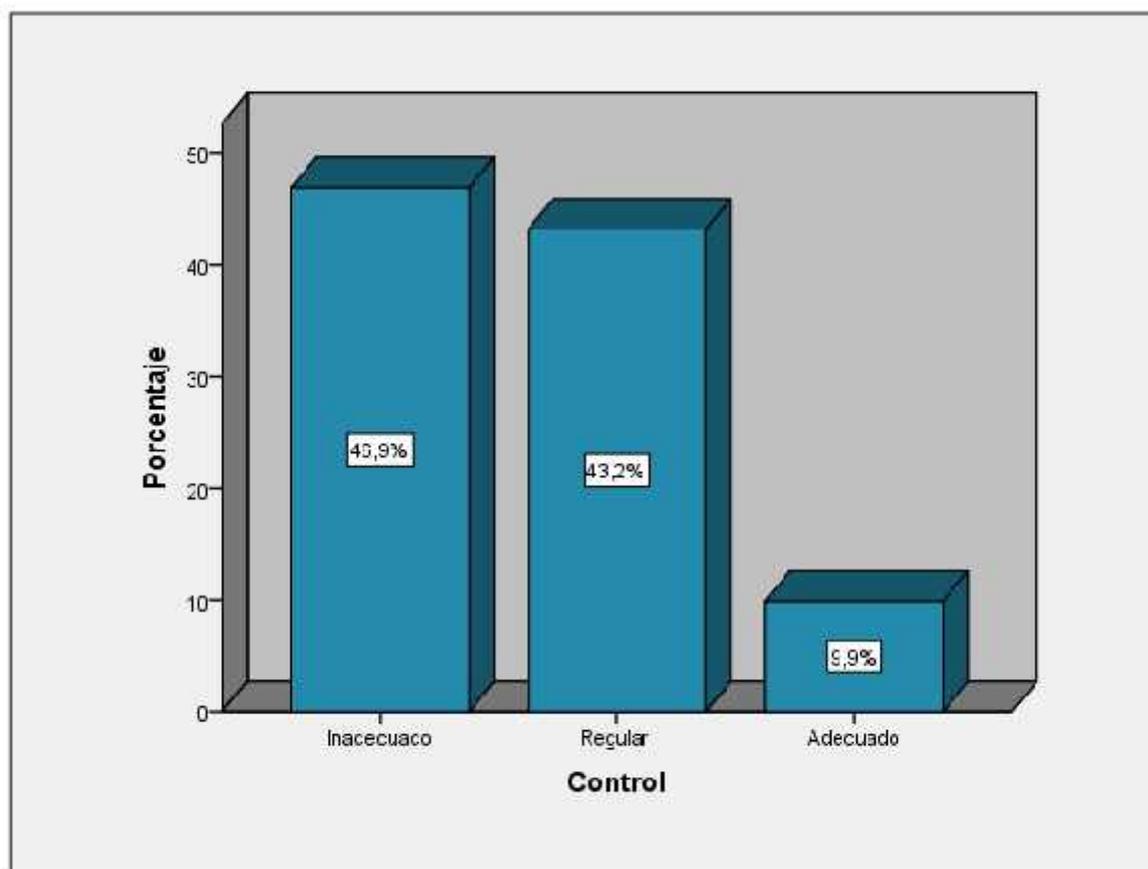


Figura 11. Distribución en niveles de la dimensión control

La tabla 21 y figura 11, los encuestados percibieron que el 46.9% percibe un nivel inadecuado, el 43.2% un nivel regular y 9.9% un nivel adecuado de control.

3.2 Análisis descriptivo de variables

Tabla 22

Niveles de la variable control interno y gestión administrativa

			Gestión Administrativa			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Control Interno	Bajo	Recuento	4	10	2	16
		% del total	4,9%	12,3%	2,5%	19,8%
	Medio	Recuento	22	24	6	52
		% del total	27,2%	29,6%	7,4%	64,2%
	Alto	Recuento	8	5	0	13
		% del total	9,9%	6,2%	0,0%	16,0%
Total	Recuento	34	39	8	81	
	% del total	42,0%	48,1%	9,9%	100,0%	

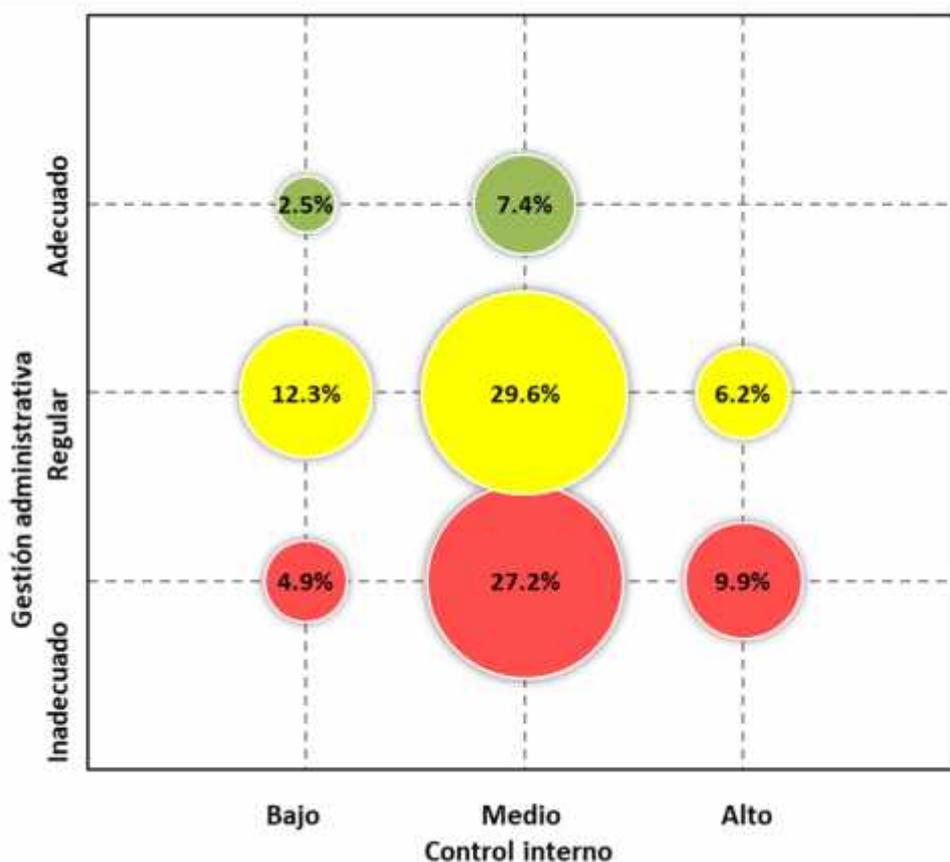


Figura 9. Niveles de la variable Control interno y Gestión Administrativa

En la tabla 22 se observa que el control interno presenta un nivel medio ante un 7.4% del nivel adecuado de gestión administrativa, el 29,6% presenta un nivel regular y el 27.2% presenta un nivel inadecuado; por otro lado si el control interno presenta un nivel bajo el 2.5% presenta un nivel adecuado, el 12.3% presenta un nivel regular y el 4.9% presenta un

nivel inadecuado y si el nivel de control interno es alto el 6.2% presenta un nivel regular y el 9.9% presenta un nivel inadecuado de gestión administrativa.

Tabla 23

Niveles de la variable control interno y planeamiento

		Planeamiento			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Control Interno	Bajo	Recuento	4	11	1	16
		% del total	4,9%	13,6%	1,2%	19,8%
	Medio	Recuento	23	22	7	52
		% del total	28,4%	27,2%	8,6%	64,2%
	Alto	Recuento	6	6	1	13
		% del total	7,4%	7,4%	1,2%	16,0%
Total	Recuento	33	39	9	81	
	% del total	40,7%	48,1%	11,1%	100,0%	

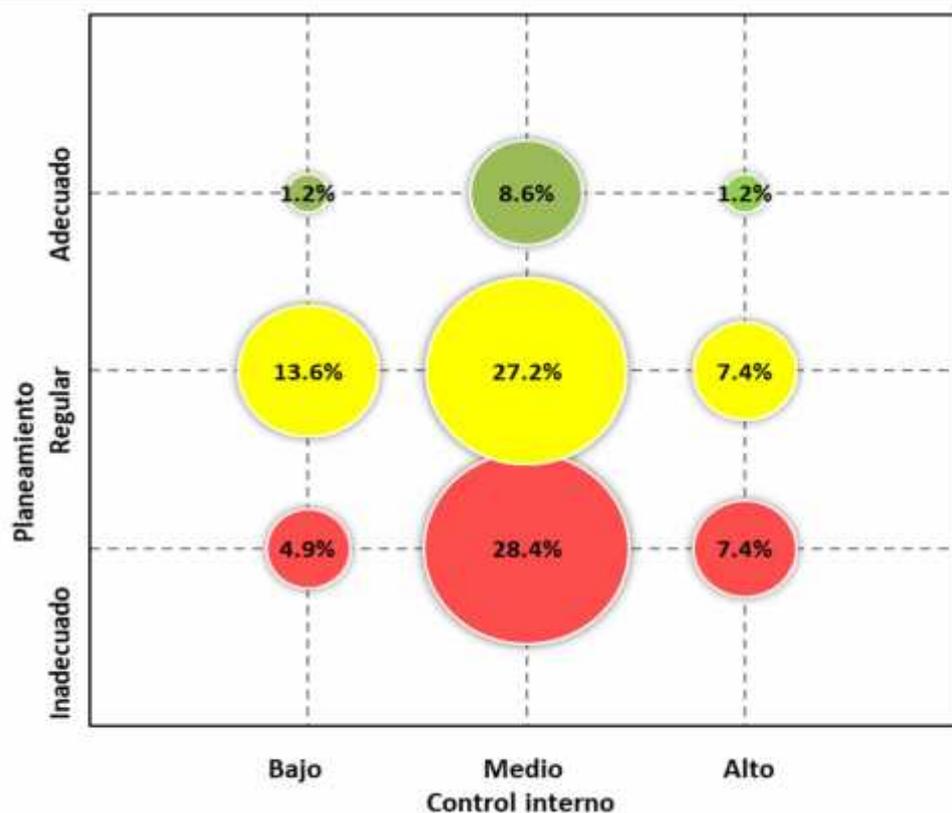


Figura 10. Niveles de la variable Control interno y planeamiento

En la tabla 23 se observa que el control interno presenta un nivel medio ante un 8.6% del nivel adecuado de planeamiento de gestión administrativa, el 27.2% presenta un nivel regular y el 28.4% presenta un nivel inadecuado; por otro lado si el control interno presenta un nivel bajo el 1.2% presenta un nivel adecuado, el 13.6% presenta un nivel regular y el

4.9% presenta un nivel inadecuado y si el nivel de control interno es alto el 1.2% presenta un nivel adecuado, el 13.6% presenta un nivel regular y el 4.9% presenta un nivel inadecuado de planeamiento de gestión administrativa.

Tabla 24

Niveles de la variable control interno y organización

			Organización			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Control Interno	Bajo	Recuento	5	5	6	16
		% del total	6,2%	6,2%	7,4%	19,8%
	Medio	Recuento	25	8	19	52
		% del total	30,9%	9,9%	23,5%	64,2%
	Alto	Recuento	6	3	4	13
		% del total	7,4%	3,7%	4,9%	16,0%
Total		Recuento	36	16	29	81
		% del total	44,4%	19,8%	35,8%	100,0%

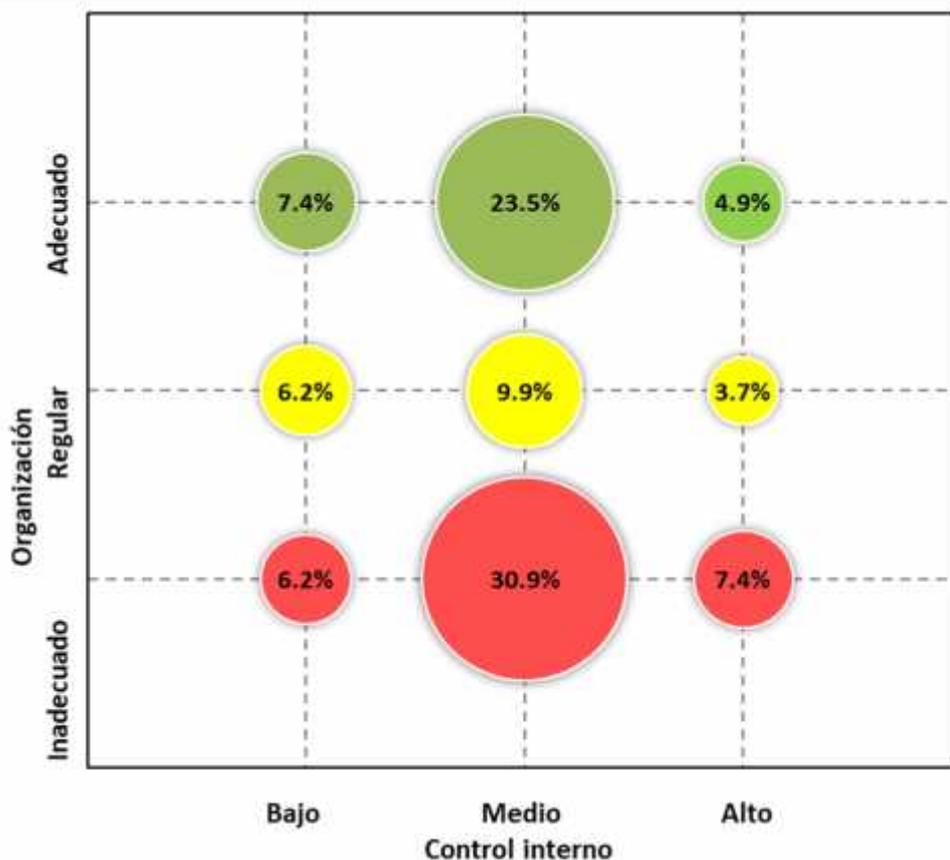


Figura 11. Niveles de la variable Control interno y Organización

En la tabla 24 se observa que el control interno presenta un nivel medio ante un 23.5% del nivel adecuado de Organización de gestión administrativa, el 9.9% presenta un nivel regular y el 30.9% presenta un nivel inadecuado; por otro lado si el control interno presenta un nivel

bajo el 7.4% presenta un nivel adecuado, el 6.2% presenta un nivel regular y el 6.2% presenta un nivel inadecuado y si el nivel de control interno es alto el 4.9% presenta un nivel adecuado, el 3.7% presenta un nivel regular y el 7.4% presenta un nivel inadecuado de Organización de gestión administrativa.

Tabla 25

Niveles de la variable control interno y dirección

			Dirección			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Control Interno	Bajo	Recuento	4	7	5	16
		% del total	4,9%	8,6%	6,2%	19,8%
	Medio	Recuento	31	14	7	52
		% del total	38,3%	17,3%	8,6%	64,2%
	Alto	Recuento	8	4	1	13
		% del total	9,9%	4,9%	1,2%	16,0%
Total	Recuento	43	25	13	81	
	% del total	53,1%	30,9%	16,0%	100,0%	

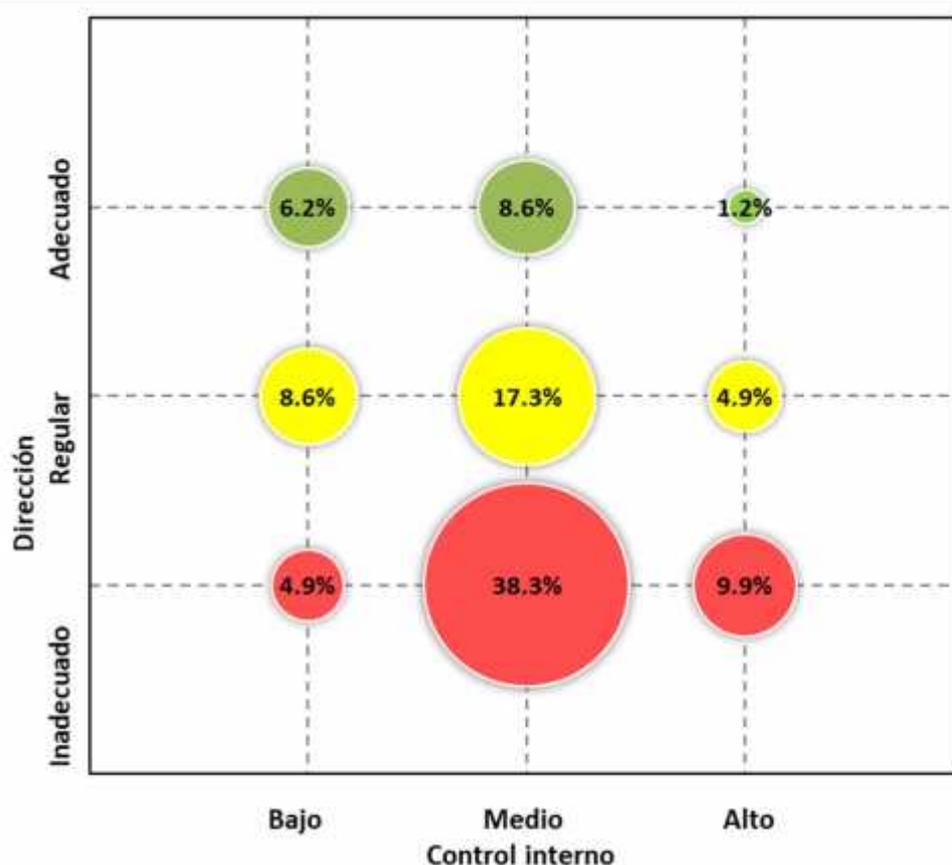


Figura 12. Niveles de la variable Control interno y Dirección

En la tabla 25 se observa que el control interno presenta un nivel medio ante un 8.6% del nivel adecuado de Dirección de la gestión administrativa, el 17.3% presenta un nivel regular y el 38.3% presenta un nivel inadecuado; por otro lado si el control interno presenta un nivel bajo el 6.2% presenta un nivel adecuado, el 8.6% presenta un nivel regular y el 4.9% presenta un nivel inadecuado y si el nivel de control interno es alto el 1.2% presenta un nivel adecuado, el 4.9% presenta un nivel regular y el 9.9% presenta un nivel inadecuado de Dirección de la gestión administrativa.

Tabla 26

Niveles de la variable control interno y control

			Control			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Control Interno	Bajo	Recuento	4	11	1	16
		% del total	4,9%	13,6%	1,2%	19,8%
	Medio	Recuento	24	21	7	52
		% del total	29,6%	25,9%	8,6%	64,2%
	Alto	Recuento	10	3	0	13
		% del total	12,3%	3,7%	0,0%	16,0%
Total	Recuento		38	35	8	81
	% del total		46,9%	43,2%	9,9%	100,0%

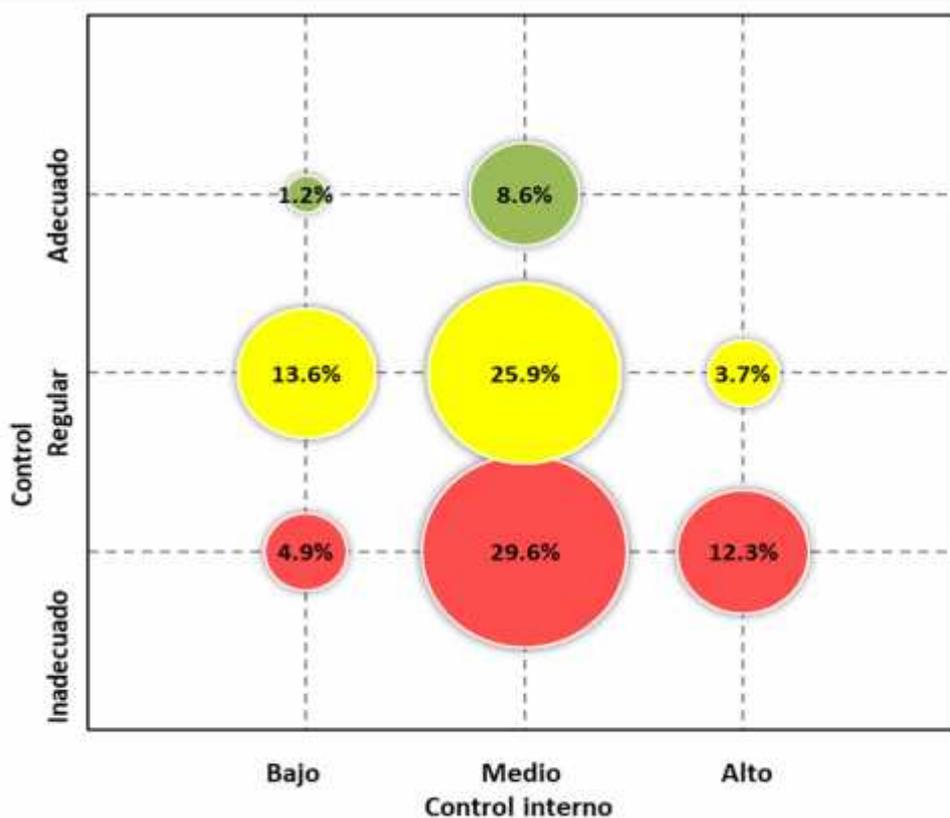


Figura 13. Niveles de la variable Control interno y Control

En la tabla 26 se observa que el control interno presenta un nivel medio ante un 8.6% del nivel adecuado de control de la gestión administrativa, el 25.9% presenta un nivel regular y el 29.6% presenta un nivel inadecuado; por otro lado si el control interno presenta un nivel bajo el 1.2% presenta un nivel adecuado, el 13.6% presenta un nivel regular y el 4.9% presenta un nivel inadecuado y si el nivel de control interno es alto el 3.7% presenta un nivel regular y el 12.3% presenta un nivel inadecuado de control de la gestión administrativa.

3.3 Análisis Inferencial

Comprobación de hipótesis general

H₀: El control Interno no influye en la gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

H_a: El control Interno influye en la gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.1

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 27

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en la gestión administrativa del personal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	138,981			
Final	108,542	30,439	9	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=30.439$; $p<0,05$). Ello significa que El control Interno influye en la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Tabla 28

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en la gestión administrativa del personal

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	130,619	59	,000
Desvianza	97,687	59	,001

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 97.687$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que El control Interno influye en la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Tabla 29

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del control interno influye en la gestión administrativa del personal

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,313
Nagelkerke	,369
McFadden	,199

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,369), indica que el modelo propuesto explica el 36.9% de la variable dependiente gestión administrativa.

Tabla 30

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del control interno influye en la gestión administrativa del personal

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Ges_Ad = 1]	2,245	1,402	2,566	1	,109	-,502	4,993
	[Ges_Ad = 2]	5,598	1,523	13,501	1	,000	2,612	8,583
Ubicación	[Amb_con=1]	,634	,571	1,233	1	,267	-,485	1,753
	[Amb_con=2]	-1,002	,777	1,665	1	,197	-2,525	,520
	[Amb_con=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Ev_ries=1]	,546	1,228	,197	1	,657	-1,862	2,953
	[Ev_ries=2]	,957	1,083	,779	1	,377	-1,167	3,080
	[Ev_ries=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Act_con=1]	3,246	1,546	4,409	1	,036	,216	6,275

[Act_con=2]	1,152	1,442	,639	1	,424	-1,674	3,979
[Act_con=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
[Inf_comu=1]	-1,427	,540	6,976	1	,008	-2,487	-,368
[Inf_comu=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
[Super=1]	,074	1,214	,004	1	,951	-2,305	2,453
[Super=2]	,934	1,195	,611	1	,435	-1,409	3,276
[Super=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 30 indica que la dimensión información y comunicación (Wald=6,976; $p=0,000<0,05$) predice mejor la gestión administrativa.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 36.9% de la variable dependiente gestión administrativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: El control Interno influye en la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Comprobación de hipótesis específica 1

H₀: El control Interno no influye en el planeamiento de la gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

H_a: El control Interno influye en el planeamiento de la gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 31

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en el planeamiento de la gestión administrativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	125,615			
Final	94,370	31,245	9	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=31,245$; $p<0,05$). Ello significa que el control Interno influye en el planeamiento de la Gestión administrativa del personal.

Tabla 32

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en el planeamiento de la gestión administrativa

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	84,864	59	,015
Desviación	79,748	59	,037

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 79,748$) muestran un $p<0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que: El control Interno influye en el planeamiento de la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Tabla 33

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del control interno en el planeamiento de la gestión administrativa

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,320
Nagelkerke	,375
McFadden	,201

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,375), indica que el modelo propuesto explica el 37.5% de la variable dependiente dimensión planeamiento.

Tabla 34

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del control interno en el planeamiento de la gestión administrativa

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Plan = 1]	,430	1,100	,153	1	,696	-1,725	2,586
	[Plan = 2]	3,742	1,205	9,652	1	,002	1,381	6,103

Ubicación [Amb_con=1]	-,053	,573	,008	1	,927	-1,176	1,071
[Amb_con=2]	,992	,737	1,812	1	,178	-,453	2,437
[Amb_con=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
[Ev_ries=1]	1,041	1,187	,769	1	,381	-1,286	3,367
[Ev_ries=2]	,350	1,014	,119	1	,730	-1,637	2,338
[Ev_ries=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
[Act_con=1]	3,704	1,466	6,382	1	,012	,830	6,578
[Act_con=2]	1,929	1,320	2,137	1	,144	-,658	4,516
[Act_con=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
[Inf_comu=1]	-2,323	,594	15,308	1	,000	-3,487	-1,159
[Inf_comu=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
[Super=1]	-1,612	1,173	1,890	1	,169	-3,911	,686
[Super=2]	-1,171	1,135	1,065	1	,302	-3,395	1,053
[Super=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 34 indica que la información y comunicación (Wald=15,308) y tiene $p=0,000<0,05$) predice mejor el planeamiento.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 37.5% de la variable dependiente dimensión planeación. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El control Interno influye en el planeamiento de la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Comprobación de hipótesis específica 2

H₀: El control Interno no influye en la organización de la gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

H₁: El control Interno influye en la organización de la gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 35

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en la organización de la gestión administrativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	130,426			
Final	101,977	28,449	9	,001

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=28.449$; $p<0,05$). Ello significa que El control Interno influye en la organización de la Gestión administrativa del personal

Tabla 36

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en la organización de la gestión administrativa

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	108,751	59	,000
Desviación	83,500	59	,020

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($x^2 =108.751$) y Desviación ($x^2 =83.500$) muestran un $p<0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el del control Interno en la organización de la Gestión administrativa, es válido y aceptable.

Tabla 37

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del control interno en la organización de la gestión administrativa

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,296
Nagelkerke	,338
McFadden	,167

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,338), indica que el modelo propuesto explica el 33.8% de la variable dependiente dimensión organización.

Tabla 38

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del control interno en la organización de la gestión administrativa del personal

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Org = 1]	,354	1,043	,115	1	,734	-1,691	2,399
	[Org = 2]	1,451	1,056	1,886	1	,170	-,620	3,522
Ubicación	[Amb_con=1]	,992	,560	3,130	1	,077	-,107	2,090
	[Amb_con=2]	-,335	,723	,214	1	,643	-1,752	1,083
	[Amb_con=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Ev_ries=1]	-1,450	1,190	1,484	1	,223	-3,783	,883
	[Ev_ries=2]	-,676	,985	,471	1	,492	-2,607	1,254
	[Ev_ries=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Act_con=1]	3,005	1,364	4,852	1	,028	,331	5,678
	[Act_con=2]	,778	1,224	,403	1	,525	-1,622	3,177
	[Act_con=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Inf_comu=1]	-1,683	,549	9,404	1	,002	-2,758	-,607
	[Inf_comu=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Super=1]	,050	1,077	,002	1	,963	-2,062	2,162
	[Super=2]	,564	1,076	,275	1	,600	-1,544	2,672
	[Super=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 38 indica que información y comunicación (Wald=9,404; $p=0,000<0,05$) predice mejor dimensión organización.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 33.8% de la variable dependiente dimensión organización. Por lo tanto,

se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El control Interno influye en la organización de la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Comprobación de hipótesis específica 3

H₀: El control Interno no influye en la dirección de la gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

H_a: El control Interno influye en la dirección de la gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 39

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en la dirección de la gestión administrativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	123,876			
Final	97,461	26,414	9	,002

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=26.414$; $p<0,05$). Ello significa que El control Interno influye en la dirección de la Gestión administrativa del personal la Oficina en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Tabla 40

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia la dirección de la gestión administrativa

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	99,173	59	,001
Desviación	78,125	59	,048

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($x^2 = 99.173$) y Desviación ($x^2 = 78.125$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que la dirección de la Gestión administrativa del personal, es válido y aceptable.

Tabla 41

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la dirección de la gestión administrativa

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,278
Nagelkerke	,323
McFadden	,164

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,323), indica que el modelo propuesto explica el 32.3% de la variable dependiente de la dimensión dirección.

Tabla 42

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la dirección de la gestión administrativa del personal

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Direc = 1]	1,539	1,318	1,364	1	,243	-1,044	4,123
	[Direc = 2]	3,519	1,367	6,624	1	,010	,839	6,199
Ubicación	[Amb_con=1]	,098	,555	,031	1	,859	-,990	1,186
	[Amb_con=2]	-1,221	,843	2,101	1	,147	-2,873	,430
	[Amb_con=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Ev_ries=1]	-,103	1,222	,007	1	,933	-2,497	2,292
	[Ev_ries=2]	,426	1,067	,159	1	,690	-1,666	2,518
	[Ev_ries=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Act_con=1]	3,127	1,563	4,005	1	,045	,064	6,190

[Act_con=2]	,617	1,490	,171	1	,679	-2,304	3,538
[Act_con=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
[Inf_comu=1]	-,977	,531	3,378	1	,066	-2,018	,065
[Inf_comu=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
[Super=1]	-,473	1,236	,146	1	,702	-2,896	1,950
[Super=2]	,611	1,229	,247	1	,619	-1,797	3,019
[Super=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 42 indica que las actividades de control (Wald= t16,180, tiene $p=0,045 < 0,05$ y predice mejor la dirección.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 32.3% de la variable dependiente dimensión dirección. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El control Interno influye en la dirección de la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Comprobación de hipótesis específica 4

H₀: El control Interno no influye en el control de la gestión administrativa del personal la Oficina de Tesorería del Ministerio del Interior 2018.

H_a: El control Interno influye en el control de la gestión administrativa del personal la Oficina de Tesorería del Ministerio del Interior 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 43

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en el control de la gestión administrativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	135,381			

Final	95,845	39,536	9	,000
-------	--------	--------	---	------

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=39,536$; $p<0,05$). Ello significa que el control Interno influye en el control de la Gestión administrativa del personal.

Tabla 44

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en el control de la gestión administrativa

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	93,886	59	,003
Desviación	84,257	59	,017

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($\chi^2 = 93.886$) y Desviación ($\chi^2 = 84.257$) muestran un $p<0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que control Interno incide en el control de la Gestión administrativa del personal, es válido y aceptable.

Tabla 45

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del control de la gestión administrativa

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,386
Nagelkerke	,455
McFadden	,258

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,455), indica que el modelo propuesto explica el 45.5% de la variable dependiente el control.

Tabla 46

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del control interno en el control de la gestión administrativa

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Control = 1]	20,120	1,550	168,534	1	,000	17,083	23,158
	[Control = 2]	23,422	1,652	201,062	1	,000	20,185	26,660
Ubicación	[Amb_con=1]	1,372	,621	4,882	1	,027	,155	2,588
	[Amb_con=2]	-,296	,801	,136	1	,712	-1,866	1,274
	[Amb_con=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Ev_ries=1]	19,947	,695	823,557	1	,000	18,585	21,309
	[Ev_ries=2]	19,333	,000	.	1	.	19,333	19,333
	[Ev_ries=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Act_con=1]	1,613	1,677	,925	1	,336	-1,673	4,899
	[Act_con=2]	,428	1,595	,072	1	,789	-2,699	3,555
	[Act_con=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Inf_comu=1]	-1,822	,570	10,231	1	,001	-2,938	-,706
	[Inf_comu=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Super=1]	-,041	1,255	,001	1	,974	-2,501	2,419
	[Super=2]	,550	1,220	,203	1	,652	-1,840	2,941
	[Super=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 46 indica que la información y comunicación (Wald=823,557) tiene $p=0,000 < 0,05$ y predice mejor la dimensión control.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 45.5% de la variable dependiente dimensión control. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: control Interno en el control de la Gestión

administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Se realizó la tesis titulada Control interno y su influencia en la gestión administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

En cuanto a la hipótesis general, se encontró que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 36.9% de la variable dependiente gestión administrativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: El control Interno influye en la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018, coincidiendo con la investigación de Solís (2014) concluye que debe considerarse mayor capacitación del personal, para fomentar e incentivar un ambiente profesional y ético con transparencia en todo el proceso de reclutamiento, selección, evaluación y promoción con principios de equidad en función a normas y leyes vigentes. Además deberán mantener un nivel de competencia para desarrolla, implementar y mantener un buen control interno. Los documentos de control interno pueden existir dentro de una organización, sin embargo su aplicabilidad no es del todo coherente, puesto que no se les da la importancia debida, no se tiene una capacitación al respecto o por la desactualización del documento.

Además coincide con Espinoza (2013) encontró bajos niveles de control interno, por lo que el 82% de los encuestados estuvieron de acuerdo por la necesidad de mejorar el sistema de control interno en las diferentes áreas empresariales. El resultado y propuesta de este trabajo, está a disposición de la empresa para un análisis y aplicación dentro de las áreas estudiadas, con el fin de mejorar el control interno a los procesos ejecutados por la empresa con la finalidad de realizar un mejor análisis y a aplicación empresarial. Además de Alpusig (2012) encontró que el 78% de la muestra que intervino en la investigación opinaron que es importante aplicar el control interno en el departamento de recursos humanos, según el modelo COSO que tendría como resultados elevar la productividad de la empresa, y no existe un manual de control interno formalmente establecido, la carencia de este instrumento, la actividad administrativa, contable y financieras; así como mejorar la gestión de recursos humanos para un trabajo estructurado hacia el logro de los objetivos y metas propuestas.

A nivel nacional Stein (2018) en la parte descriptiva se llegaron a los siguientes resultados (a) los encuestados percibieron que el 12.5% percibió un nivel bajo, el 82.5% percibió un nivel Medio y el 5% percibió un nivel alto de control Interno del personal en las

Entidades públicas, (b) los encuestados percibieron que el 48.8% percibió un nivel bajo, el 40% percibió un nivel Medio y el 11.3% un nivel alto de Ambiente de Control del personal en las Entidades públicas, (c) los encuestados percibieron que el 28.8% percibió un nivel bajo, el 63.8% percibió un nivel Medio y el 7.5% un nivel alto de Evaluación de Riesgos del personal en las Entidades públicas., (d) los encuestados percibieron que el 33.8% percibió un nivel bajo, el 53.8% un nivel Medio y 12.5% un nivel alto de Actividades de Control del personal en las Entidades públicas. La investigación llegó a la siguiente conclusión general, que el control interno influye en los procesos de gestión y desarrollo humano del personal de las dos entidades públicas, Lima – 2017; debido a la prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=41.112$; $p<0,05$). y explica el 46% de la variable dependiente proceso de gestión y desarrollo humano del personal.

Aquipucho (2015) encontró también que el 16.7% están de acuerdo en que los resultados del control interno son óptimos respecto a los procesos de Contrataciones y Adquisiciones, en cambio el 23.3% estaban en desacuerdo, asimismo el 60.0% contestaron totalmente en desacuerdo. Al respecto concluye que sistema de control interno débil con el que cuenta la Municipalidad Distrital Carmen de la Legua Reynoso en este periodo, influyó negativamente respecto a los exigencias técnicas mínimas, tales como: la presentación de documentos, la razonabilidad adecuada de los requerimientos mínimos, y verificación de la autenticidad de los documentos presentados, en suma, este escenario genera que los factores de evaluación sean determinantes, sesgados, ocasionando la no admisión de la propuesta del proceso de selección.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se encontró que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 37.5% de la variable dependiente dimensión planeación. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El control Interno influye en el planeamiento de la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018, coincidiendo con Chiavenato (2009, p.11) estableció que “Es la primera función administrativa y se encarga de definir los objetivos para el futuro organizacional”; es decir que para realizar una tarea, actividad, acción o proyecto se debe haber establecido un plan de acción que sirva de guía mediante ciertos lineamientos en miras a alcanzar los objetivos planteados al inicio de la actividad a realizar.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se encontró que modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 33.8% de la variable dependiente dimensión organización. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El control Interno influye en la organización de la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018, coincidiendo con Llallico y Panez (2013) encontraron que el 98% de encuestados estuvieron de acuerdo con el diseño e implementación de un sistema de control, específicamente en la oficina de recursos humanos del gobierno regional de Junín. Conclusión: La implementación del sistema de control interno basado en el informe COSO permite la efectividad de la administración de personal del Gobierno Regional de Junín, puesto que; la Oficina Regional de Recursos Humanos es un área que cuenta con una estructura organizacional básica, pero no cuenta con un sistema administrativo estratégico de personal, también existen fallas a nivel operativo relevantes que deben ser corregidas con el fin de optimizar el proceso administrativo. Recomendación: es necesario afianzar la aplicación de control interno basado en el informe COSO ya que permite efectivizar la administración.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se encontró que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 32.3% de la variable dependiente dimensión dirección. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El control Interno influye en la dirección de la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018. Coincidiendo con la definición de Chiavenato (2009, p.12) indicó que es conducir a la empresa teniendo en cuenta los fines y buscando obtener las mayores ventajas posibles de todos los recursos disponibles. Su objetivo es alcanzar el máximo rendimiento de los empleados.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica, se encontró que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 45.5% de la variable dependiente dimensión control. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: control Interno en el control de la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018, coincidiendo con Barbarán (2013) obteniendo de esta manera como resultado que el 58% de los encuestados opinaron que el ambiente de control interno existente en el Cuerpo General de

Bomberos voluntarios del Perú (CGBVP); no colabora al establecimiento de metas y objetivos institucionales; no obstante, el 42% apoyaron la primera de las alternativas, es decir consideran que la organización están logrando resultados previstos. Así, concluye que la implementación del control interno incide en la gestión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, así como también el ambiente de Control Interno apoya en el establecimiento de objetivos y metas institucionales; mediante la generación de la pauta del funcionamiento de la institución y la influencia en la concienciación de todo el personal en referencia al control.

V. CONCLUSIONES

Primera

El control Interno influye en la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 36.9% de la variable dependiente gestión administrativa.

Segunda

El control Interno influye en la planeación de la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 37.5% de la variable dependiente planeación gestión administrativa.

Tercera

El control Interno influye en la organización de la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 33.8% de la variable dependiente organización de la gestión administrativa.

Cuarta

El control Interno influye en la dirección de la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 32.3% de la variable dependiente dirección de la gestión administrativa.

Quinta

El control Interno influye en el control de la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 36.9% de la variable dependiente control de la gestión administrativa.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los directivos realizar capacitaciones en las acciones de control interno para desarrollar integridad, valores éticos y mejorar los niveles de ambiente de control interno, evaluación de riesgos y de este modo mejorar la respuesta al riesgo; capacitación en actividades de control gerencial y mejorar los niveles de segregación de funciones; mejorar los niveles de información y comunicación y de supervisión porque influye en la gestión administrativa.

Segunda

Se recomienda a los directivos realizar capacitaciones en la planificación, tomando en cuenta: plan estratégico, planes operativos, administración estratégico y la toma de decisiones.

Tercera

Se recomienda a los directivos realizar capacitaciones en la organización, tomando en cuenta valores éticos, capacitación técnico-profesional, identificación laboral, satisfacción laboral y la motivación laboral.

Cuarta

Se recomienda a los directivos realizar capacitaciones en la dirección, tomando en cuenta modificaciones en la infraestructura, sistema de control, racionalización, oportunidad del servicio y la optimización de recursos.

Quinta

Se recomienda a los directivos realizar adecuaciones en el control, tomando en cuenta instrumentos de gestión, control, táctica-estratégica, normativa y capacidad operativa.

VII. REFERENCIAS

- Alpusing, J. (2012). *El control interno en el departamento de recursos humanos y su incidencia en la productividad de la empresa Vivero Forestal Belisario Quevedo de la ciudad de Latacunga en el año 2011*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Aquipucho, L. (2015). *Control interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la municipalidad distrital Carmen de la Legua Reynoso – Callao, periodo: 2010-2012*.
- Barbarán, G. (2013). *Implementación del control interno en la gestión institucional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú*. Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/576/3/barbaran_gl.pdf
- Campaña, I. (2011). *Fundamento teórico de la administración*. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/504/1/T-UTC-0425%281%29.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *La Gestión del Talento Humano*. 3ª edición. México: McGraw-Hill.
- Decreto Legislativo N° 1023. *Ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos del Estado*.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el *Reglamento General de la Ley del Servicio Civil*.
- Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, que aprueba el *Reglamento el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y normas modificatorias*.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*.

Espinoza, P (2013). *Propuesta de un sistema de control Interno en las áreas de tesorería, cartera y recursos humanos de la empresa medicina Pre-pagada cruz blanca S.A.* Escuela Politécnica del Ejército.

Evans, J. y Lindsay, W. (2000). *Administración y Control de la calidad.* México: Cengage Learning

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill.

Ley N° 27658. *Ley Marco de Modernización del Estado de la Gestión del Estado.*

Ley N° 27785. *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias.*

Ley N° 28175. *Ley Marco del Empleo Público.*

Ley N° 28716. *Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, y sus modificatorias.*

Ley N° 29158. *Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.*

Ley N° 30057. *Ley del Servicio Civil.*

Ley N° 30372. *Ley de Presupuesto Público del Sector Público para el año fiscal 2016.*

Llallico, M. y Panez, M. (2013). *Implementación del sistema de control interno basado en el informe COSO y su influencia en la efectividad de la administración de personal del Gobierno Regional de Junín.* (Tesis). Huancayo: Universidad Nacional del Centro.

Martín, C. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: analítico de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas.* (Tesis de maestría). España: Universidad de Valladolid.

- Méndez, C. (2006). *Tecnologías y Herramientas de Gestión. Caso: grandes, medianas y pequeñas empresas en Bogotá*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations (A Synthesis of the Research)*. Nueva Jersey: Prentice Hall.
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. Lima, Perú: Arco Iris S.R.L.
- Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG. *Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado*.
- Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG, que aprueba la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD denominada *Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado*.
- Resolución de Contraloría N° 445-2014-CG. *Auditoría Financiera Gubernamental*.
- Resolución de la Contraloría N° 445-2014-CG. *Manual de Auditoria Gubernamental*.
- Solís, E. (2014). *El sistema de control interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del gobierno municipal del cantón San Pedro de Pelileo*. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8019?locale=en>
- Stoner J., Freeman R., y Gilbert, D. (1996). *Administración*. (6a. ed.). México: Prentice.Hall.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Nueva York: The Free Press of Glencoe.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Control interno y su influencia en la gestión administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Autora: Br. Maria Julia Santa Cruz Janampa

Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	Variables																																																	
¿Cuál es la influencia del control interno en la gestión administrativa del Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU 2018?	Determinar la influencia del control interno en la gestión administrativa del Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU 2018	La influencia del control interno en la gestión administrativa del Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU 2018, es significativa.	<p>Matriz de Operacionalización de la Variable Control Interno</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Análisis de Control Interno</td> <td>Integridad</td> <td>1,2</td> <td rowspan="2">Likert= 5</td> <td rowspan="7">Se establecen a través de los ítems</td> </tr> <tr> <td>Valores Éticos</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Evaluación de Riesgo</td> <td>Estructura Organizacional</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Mantenimiento de Gestión de Riesgos</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Identificación de Áreas Vulnerables</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Actividades de Control</td> <td>Reactiva al Riesgo</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Procedimientos de Autorización, Aprobación</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Segregación de funciones</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Controles sobre Acceso a los recursos o Activos</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Información y Comunicación</td> <td>Control de Desempeño</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Rotación de Cuentas</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Integridad y Responsabilidad</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Calidad y Confianza</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Dependencia</td> <td>Sistema de Información</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Prevención y Monitoreo</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Seguimiento de Resultados</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Compartido de Mejoramiento</td> <td>19</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos	Análisis de Control Interno	Integridad	1,2	Likert= 5	Se establecen a través de los ítems	Valores Éticos	3,4	Evaluación de Riesgo	Estructura Organizacional	5	Mantenimiento de Gestión de Riesgos	6	Identificación de Áreas Vulnerables	7	Actividades de Control	Reactiva al Riesgo	8	Procedimientos de Autorización, Aprobación	9	Segregación de funciones	10	Controles sobre Acceso a los recursos o Activos	11	Información y Comunicación	Control de Desempeño	12	Rotación de Cuentas	13	Integridad y Responsabilidad	14	Calidad y Confianza	15	Dependencia	Sistema de Información	16	Prevención y Monitoreo	17	Seguimiento de Resultados	18				Compartido de Mejoramiento	19
Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala	Niveles o rangos																																															
Análisis de Control Interno	Integridad	1,2		Likert= 5	Se establecen a través de los ítems																																															
	Valores Éticos	3,4																																																		
Evaluación de Riesgo	Estructura Organizacional	5																																																		
	Mantenimiento de Gestión de Riesgos	6																																																		
	Identificación de Áreas Vulnerables	7																																																		
Actividades de Control	Reactiva al Riesgo	8																																																		
	Procedimientos de Autorización, Aprobación	9																																																		
	Segregación de funciones	10																																																		
	Controles sobre Acceso a los recursos o Activos	11																																																		
Información y Comunicación	Control de Desempeño	12																																																		
	Rotación de Cuentas	13																																																		
	Integridad y Responsabilidad	14																																																		
	Calidad y Confianza	15																																																		
Dependencia	Sistema de Información	16																																																		
	Prevención y Monitoreo	17																																																		
	Seguimiento de Resultados	18																																																		
			Compartido de Mejoramiento	19																																																
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específico 1																																																		
¿Cuál es la influencia del control interno en la planeación el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018?	Establecer influencia del control interno en la planeación el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.	La influencia del control interno en la planeación el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU 2018, es significativa.																																																		
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Específico 2																																																		
¿Cuál es la influencia del control interno en la organización el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018?	Establecer la influencia del control interno en la organización el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.	La influencia del control interno en la organización el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU 2018, es significativa.																																																		
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específico 3																																																		
¿Cuál es la influencia del control interno en la Dirección el Programa	Establecer la influencia del control interno en la Dirección el Programa	La influencia del control interno en la Dirección el Programa Nacional de																																																		

Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018?	Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.	Innovación INNOVATEPERU, 2018., es significativa.	<p>Tabla 2 Distribución de frecuencias de variables</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Frec.</th> <th>Local</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Planeación</td> <td>Existencia de Responsabilidades</td> <td>28, 21</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Socialización a Nivel Comunal</td> <td>22</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Organización</td> <td>Asistencia</td> <td>27, 24</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Desagregados de Tareas</td> <td>25, 25</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Plan Operativo y Objetivos Institucionales</td> <td>27, 23</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Dirección</td> <td>Tareas de Decisión</td> <td>25, 22</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> <td>25, 22</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Evaluación</td> <td>Medición</td> <td>11</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Procesos</td> <td>24</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Resultados</td> <td>25</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicadores	Frec.	Local	Niveles o rangos	Planeación	Existencia de Responsabilidades	28, 21			Socialización a Nivel Comunal	22			Organización	Asistencia	27, 24			Desagregados de Tareas	25, 25			Plan Operativo y Objetivos Institucionales	27, 23			Dirección	Tareas de Decisión	25, 22			Liderazgo	25, 22			Evaluación	Medición	11			Procesos	24			Resultados	25		
Dimensión	Indicadores	Frec.		Local	Niveles o rangos																																															
Planeación	Existencia de Responsabilidades	28, 21																																																		
	Socialización a Nivel Comunal	22																																																		
Organización	Asistencia	27, 24																																																		
	Desagregados de Tareas	25, 25																																																		
	Plan Operativo y Objetivos Institucionales	27, 23																																																		
Dirección	Tareas de Decisión	25, 22																																																		
	Liderazgo	25, 22																																																		
Evaluación	Medición	11																																																		
	Procesos	24																																																		
	Resultados	25																																																		
Problema Específico 4	Objetivo Específico 4	Hipótesis Específico 4																																																		
¿Cuál es la influencia del control interno en el control el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018?	Establecer la influencia del control interno en el control el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.	La influencia del control interno en el control el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018, es significativa.																																																		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>TIPO: sustantiva La investigación a estudiar es Sustantiva ya que trata de responder a los problemas sustanciales, y está orientada, a describir, explicar y la realidad.</p> <p>DE NIVEL: descriptivo correlacional causal</p> <p>DISEÑO: no experimental según Hernandez, Fernández y Baptista (2014) refieren que se realiza sin manipular deliberadamente variables y se observara los fenómenos tal como se dan en su contexto real (p.152) corte transversal</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estuvo conformada por 103 trabajadores</p> <p>MUESTREO: Muestreo probabilístico</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Estuvo conformado por 81 trabajadores Lima.</p>	<p>Variable 1: control interno Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Ficha técnica: Autor: Chiavenato Lugar: Lima Duración: de 20 a 30 minutos. Administración: colectiva. Puntuación: computarizada.</p> <hr/> <p>Variable 2: compromiso organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Ficha técnica: Autor: Duración: de 20 a 30 minutos. Administración: colectiva. Puntuación: computarizada.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Después de aplicar el instrumento de evaluación los datos han sido procesados en SPSS 22 y Excel 2015 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis se prevé</p> <p>DE PRUEBA: Regresión logística ordinal</p>

Anexo 2: Cuestionario de Control interno

Siempre= 5

Casi siempre= 4

A veces= 3

Casi nunca=

Nunca= 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: AMBIENTE DE CONTROL INTERNO						
1	Los actos y decisiones de la Dirección reflejan transparencia, equidad e integridad					
2	La Administración realiza la adquisición de bienes y servicios siguiendo los procedimientos administrativos regulados por la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado					
3	Considera ud. que la Dirección ha formulado el Manual de Operaciones tomando en cuenta la realidad institucional y considerando a todos los servidores que laboran en la Institución.					
4	La Administración ha programado talleres y charlas de capacitación sobre ética, transparencia y valores para el personal					
5	A su criterio la actual estructura organizacional aprobada por la Dirección, se ajusta a los perfiles de sus servidores					
DIMENSIÓN 2: EVALUACION DE RIESGOS						
6	La Dirección ha aprobado un Plan de Gestión de Riesgos que ha hecho de su conocimiento					
7	La Administración ha identificado y comunicado procedimientos o funciones que obstaculizan la gestión administrativa en la Oficina donde labora					
8	La Administración ha diseñado o propuesto alguna Directiva que permita captar, procesar y transmitir información relativa a las actividades que constituya un riesgo en las actividades que realiza.					
DIMENSIÓN 3: ACTIVIDADES DE CONTROL GERENCIAL						
9	Diga Ud. si los instrumentos de gestión aprobados por la Dirección definen claramente los niveles de jerarquía , así como, los procedimientos de Autorización y Aprobación					
10	Diga Ud. si en el Manual de Operaciones aprobado por la Dirección figura las funciones que viene realizando					

11	Diga Ud. si tiene conocimiento que la Administración programa y/o realiza cursos y/o talleres de capacitación y evaluación para el personal					
12	La Administración comunica por algún medio la relación de los servidores que adeudan a la Institución en forma mensual					
DIMENSIÓN 4: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
13	La Administración ha implementado archivos electrónicos en su entidad					
14	La Administración ha formulado y difundido una Directiva que precise los procedimientos para la obtención de información y/o documentos					
15	La Administración ha implementado procedimientos para atender las solicitudes de información por parte del personal de la entidad					
16	En el portal de la entidad se han publicado las Directivas que regulan el uso de Fondos: Caja Chica, Encargos, Viáticos, Ingresos Propios, etc.					
DIMENSIÓN 5 : SUPERVISIÓN						
17	La Administración ha establecidos mecanismos de supervisión para prevenir riesgos en las actividades y procedimientos que realizan las dependencias					
18	Se han formulado y aprobado instrumentos normativos sobre Supervisión					
19	Los trabajadores realizan propuestas de mejoras para la entidad					

Anexo 3. Cuestionario de gestión administrativa

Siempre= 5

Casi siempre= 4

A veces= 3

Casi nunca= 2

Nunca= 1

	DIMENSIÓN 1: LA PLANEACIÓN	1	2	3	4	5
1	Considera Ud. que la Dirección realizó los estudios pertinentes previos para la creación de nuevos centros y nuevas plazas.					
2	La Dirección socializa a través del portal de la entidad la aprobación y ejecución presupuestal en forma periódica.					
3	La Dirección monitorea si las actividades que realizan en su dependencia cumple con los objetivos previstos en el Plan Operativo Institucional					
	DIMENSIÓN 2: LA ORGANIZACIÓN					
4	La Dirección ha aprobado el organigrama institucional considerando todas las dependencias que funcionan en la entidad.					
5	La Dirección ha socializado el organigrama institucional entre los trabajadores de la entidad					
6	Diga Ud. si la actual estructura organizacional responde a las necesidades de la misma institución dentro de un enfoque de Modernización del Estado					
7	Diga Ud. si el Plan Operativo Institucional aprobado por la Dirección ha sido difundido					
8	La Evaluación del Plan Operativo Institucional se realiza en concordancia con los lineamientos establecidos por el Ministerio de producción					
	DIMENSIÓN 3: LA DIRECCIÓN					
9	La Dirección monitorea y evalúa las decisiones que toman los responsables de las dependencias y unidades orgánicas					
10	Considera Ud. que la capacidad de liderazgo debe ser un requisito para designar a una autoridad					
11	Diga Ud. si las decisiones que toma la Dirección benefician a la población usuaria.					

1 2	Diga Ud. si la Dirección planificó y presupuestó la creación de nuevas plazas					
1 3	La contratación del personal es planificada					
	DIMENSIÓN 4: CONTROL					
1 4	La información interna y externa es controlada por la entidad					
1 5	Se socializa las observaciones y recomendaciones de los órganos de control					
1 6	Se aplican medidas de control en su área de trabajo					

Anexo 4. Artículo científico**Control interno y su influencia en la gestión administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.****Br. Maria Julia Santa Cruz Janampa**

msantacruz@innovateperu.gob.pe

Escuela de Posgrado**Universidad César Vallejo Filial Lima Este****1. RESUMEN****Resumen**

A continuación, se presenta una síntesis de la investigación titulada Control interno y su influencia en la gestión administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la influencia del Control interno en la gestión administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

La investigación es de tipo básica, el diseño utilizado es no experimental correlacional causal, de corte transversal. La población fue de 100 trabajadores, el muestreo fue probabilístico y la muestra fue de 81 trabajadores. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables y el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23), haciendo análisis descriptivo y el inferencial mediante regresión logística ordinal.

Realizado el análisis se concluyó que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 36.9% de la variable dependiente gestión administrativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: El control Interno influye en la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Palabras clave: Control interno, gestión administrativa

Abstract

Below is a summary of the research entitled Internal Control and its influence on administrative management in the INNOVATEPERU National Innovation Program, 2018. The objective of the research was to direct the influence of Internal Control on administrative management in the National Program of Innovation INNOVATEPERU, 2018.

The research is of basic type, the design used is not experimental causal correlational, cross-sectional. The population was 103 workers, the sampling was probabilistic and the sample was 81 workers. The instruments of the variables are used to collect the data; the reliability of Cronbach's alpha for both variables was performed and the data processing was performed with the software SPSS (version 23), making descriptive analysis and inference by ordinal logistic regression.

After the analysis, it was concluded that the logistic model is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p < 0.05$); and explains the 36.9% of the dependent variable administrative management. Therefore, the null hypothesis is rejected, that is to say: Internal control influences the administrative management of personnel in the National Innovation Program INNOVATEPERU, 2018.

Keywords: Internal control, administrative management

2. INTRODUCCIÓN

La realidad actual es un público general formado por asociaciones y todos los ejercicios organizados para la generación de mercancías o artículos deben ser supervisados, criados, facilitados, coordinados y particularmente controlados dentro de las asociaciones, para que a nivel mundial haya problemas a cargo y su efecto en la administración autorizada, como en Ecuador, especificada por Espinoza (2013), que encontró que el 82% de los encuestados coincidieron en la necesidad de mejorar el marco de control interno en diversas zonas, entre los diferentes creadores.

A nivel nacional se han encontrado investigaciones que manifiestan problemas en el control interno, tal como lo manifestó Stein (2018) encontró el 12.5% percibió un nivel bajo, el 82.5% percibió un nivel Medio y el 5% percibió un nivel alto de control Interno del personal en las Entidades públicas, por lo que se ve influenciada la gestión administrativa.

A nivel institucional la gestión administrativa en la organización presenta limitaciones y dificultades por lo que cuando es responsable de realizar los formularios de organización, confirmación y control, se esfuerza por hacerlo utilizando cada uno de los activos que se introducen en una asociación para alcanzar los objetivos que se plantearon

para su inicio; y está en las fases de los procedimientos que presentan los problemas, particularmente en el control y control de ellos, y en caso de que consideremos que finalmente es un procedimiento que desarrolla los compromisos fundamentales de una asociación, entonces este examen intenta decidir el impacto del control interno sobre la administración regulatoria y la administración gerencial debe ser visto como un procedimiento y un procedimiento, por ejemplo, la administración autorizada es significativamente menos exigente de comprender dividiéndola en partes, reconociendo esas conexiones esenciales; Este tipo de modo de representación se conoce como un modelo y se utiliza para hablar sobre conexiones complejas.

En el Programa Nacional de Innovación para la Competitividad y la Productividad (INNOVATE Perú) del Ministerio de la Producción, es un elemento que se encarga de ampliar la rentabilidad comercial fortaleciendo a los actores del sistema biológico de desarrollo (organizaciones, empresarios y establecimientos relacionados con el dinero). reforzar) y fomentar la interrelación entre ellos, siendo el control interno un procedimiento necesario y un dispositivo de administración, para evitar peligros y aumentar la productividad, viabilidad, sencillez y economía, que hacen que la realización de la sustancia se satisfaga utilizando estándares para una utilización satisfactoria de los activos financieros del Estado, aliviando anomalías o demostraciones de corrupción considerando métodos autorizados, esa es la razón por la cual se concibe la necesidad de examinar el impacto del control interno sobre la administración reguladora.

Como antecedente se cita a Solís (2014) en su tesis titulada El sistema de control interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del gobierno municipal del cantón San Pedro de Pelileo tiene como objetivo general diseñar un sistema de control interno para el departamento de tesorería con la finalidad de mejorar la gestión administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, para ello realiza una investigación cualitativa usando como instrumentos de recolección de datos la observación directa, sistemática y entrevistas y cuestionarios, teniendo como población y muestra un total de 9 empleados de la municipalidad del Cantón San Pedro de Pelileo, así obtiene como resultado que el 43% manifestó que sí disponen de manuales de funciones, el 58% respondió que no disponen de manuales de funciones para el proceso de recaudación, y el 0% responde que desconoce. Por lo que concluye que debe considerarse mayor capacitación del personal, para fomentar e incentivar un ambiente profesional y ético con transparencia en todo el proceso de reclutamiento, selección, evaluación y promoción con principios de equidad en función a normas y leyes vigentes.

Además deberán mantener un nivel de competencia para desarrollar, implementar y mantener un buen control interno. Los documentos de control interno pueden existir dentro de una organización, sin embargo su aplicabilidad no es del todo coherente, puesto que no se les da la importancia debida, no se tiene una capacitación al respecto o por la desactualización del documento.

Variable 1: Control Interno

Se denomina sistema de Control Interno al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos indicados en el artículo 4 de la presente Ley. (Ley 28716, 2006, p. 2)

Variable 2: Gestión Administrativa (Chiavenato, 2009 p 10, 17):

“La gestión administrativa son procesos que guían para la ejecución de actividades y manejo de recursos de una organización. Por lo que ha tenido un crecimiento acelerado en los últimos tiempos afrontando nuevos retos y formas en su aplicación como producto de la tecnología y globalización”. (p. 10). Así mismo, puntualiza que "las funciones administrativas son aquellas que engloban los elementos de la administración, como lo son: planificación, organización, dirección y control. Es decir, son las funciones del proceso administrativo". (p.17).

3. METODOLOGÍA

El método de investigación utilizado es método inductivo-deductivo y para Bernal (2010) “Este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general)” (p. 60). Además, consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que la caracterizan de manera tal como se de en el presente.

La investigación realizada toma los lineamientos de las investigaciones de tipo sustantiva. Que de acuerdo a lo mencionado por Carrasco (2009, p. 44):

(...) tiene como propósito dar respuesta objetiva a interrogantes que se plantean en un determinado fragmento de la realidad y del conocimiento, con el objeto de contribuir en la estructuración de teorías científicas, aprovechables para los fines de la investigación tecnológica y aplicada; su ámbito es la realidad social y natural. Tomando a este autor, este tipo de

investigación se subdivide en investigaciones sustantivas descriptivas e investigaciones sustantivas explicativas. El primer tipo de estos es el que rige este trabajo.

El presente trabajo de investigación asumió el diseño de no experimental, de corte transversal, descriptivo, es decir no experimental.

Asimismo es no experimental porque:

La investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables, es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables (...) y es transversal porque su intención es recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 52).

Los diseños de investigación transversal o transaccional recogen datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Según Carrasco (2009) se usa para desarrollar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, a nivel descriptivo en un determinado momento del tiempo. (p.72)

4. RESULTADOS

Tabla 27

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en la gestión administrativa del personal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	138,981			
Final	108,542	30,439	9	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=30.439$; $p<0,05$). Ello significa que El control Interno influye en la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Tabla 29

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del control interno influye en la gestión administrativa del personal

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,313
Nagelkerke	,369
McFadden	,199
Función de enlace: Logit.	

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,369), indica que el modelo propuesto explica el 36.9% de la variable dependiente gestión administrativa.

Tabla 31.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en el planeamiento de la gestión administrativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	125,615			
Final	94,370	31,245	9	,000
Función de enlace: Logit.				

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=31,245$; $p<0,05$). Ello significa que el control Interno influye en el planeamiento de la Gestión administrativa del personal.

Tabla 33

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del control interno en el planeamiento de la gestión administrativa

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,320
Nagelkerke	,375
McFadden	,201
Función de enlace: Logit.	

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,375), indica que el modelo propuesto explica el 37.5% de la variable dependiente dimensión planeamiento.

Tabla 35

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en la organización de la gestión administrativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	130,426			
Final	101,977	28,449	9	,001

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=28.449$; $p<0,05$). Ello significa que El control Interno influye en la organización de la Gestión administrativa del personal

Tabla 36

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en la organización de la gestión administrativa

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	108,751	59	,000
Desviación	83,500	59	,020

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($x^2 =108.751$) y Desviación ($x^2 =83.500$) muestran un $p<0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el del control Interno en la organización de la Gestión administrativa, es válido y aceptable.

Tabla 37

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del control interno en la organización de la gestión administrativa

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,296
Nagelkerke	,338
McFadden	,167

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,338), indica que el modelo propuesto explica el 33.8% de la variable dependiente dimensión organización.

Tabla 39

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en la dirección de la gestión administrativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	123,876			
Final	97,461	26,414	9	,002

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=26.414$; $p<0,05$). Ello significa que El control Interno influye en la dirección de la Gestión administrativa del personal la Oficina en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

Tabla 40

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia la dirección de la gestión administrativa

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	99,173	59	,001
Desvianza	78,125	59	,048

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($x^2 = 99.173$) y Desviación ($x^2 = 78.125$) muestran un $p<0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que la dirección de la Gestión administrativa del personal, es válido y aceptable.

Tabla 41

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la dirección de la gestión administrativa

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,278
Nagelkerke	,323
McFadden	,164

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,323), indica que el modelo propuesto explica el 32.3% de la variable dependiente de la dimensión dirección.

Tabla 43

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del control interno en el control de la gestión administrativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	135,381			
Final	95,845	39,536	9	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=39,536$; $p<0,05$). Ello significa que el control Interno influye en el control de la Gestión administrativa del personal.

Tabla 45

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del control de la gestión administrativa

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,386
Nagelkerke	,455
McFadden	,258

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,455), indica que el modelo propuesto explica el 45.5% de la variable dependiente el control.

5. DISCUSIÓN

Se realizó la tesis titulada Control interno y su influencia en la gestión administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

En cuanto a la hipótesis general, se encontró que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 36.9% de la variable dependiente gestión administrativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula es decir: El control Interno influye en la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018, coincidiendo con la investigación de Solís (2014) concluye que debe considerarse mayor capacitación del personal, para fomentar e incentivar un ambiente profesional y ético con transparencia en todo el proceso de reclutamiento, selección, evaluación y promoción con principios de equidad en función a normas y leyes vigentes. Además deberán mantener un nivel de competencia para desarrolla,

implementar y mantener un buen control interno. Los documentos de control interno pueden existir dentro de una organización, sin embargo su aplicabilidad no es del todo coherente, puesto que no se les da la importancia debida, no se tiene una capacitación al respecto o por la desactualización del documento.

6. CONCLUSIONES

El control Interno influye en la Gestión administrativa del personal en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 36.9% de la variable dependiente gestión administrativa.

7. REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2009). *La Gestión del Talento Humano*. 3ª edición. México: McGraw-Hill.
- Hernández, S, Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Solís, E. (2014). *El sistema de control interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del gobierno municipal del cantón San Pedro de Pelileo*. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8019?locale=en>

Anexo 5. Base de datos de la confiabilidad de la variable control interno

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
5	2	3	2	2	1	2	5	2	3	2	4	2	2	1	1	3	1	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2
4	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	5	1	2	2	3	5
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1
1	1	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3
1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	5	3	3	3	2	2
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3
1	2	3	2	5	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2
3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2
2	2	5	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2
2	3	3	3	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4
2	3	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	5	3	5	3	3	2	3	2	3	5	2	3	3	3	2	3	2	3
3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	1	3	4
5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4
2	5	2	3	3	1	5	2	2	5	4	2	3	3	5	3	2	2	2
1	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4
5	3	5	5	3	1	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5
1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	1	3
3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	5	2	5	2	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
4	5	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4

FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\begin{aligned} K &= 18 \\ K-1 &= 17 \\ \sum S_i^2 &= 17.0722 \\ S_T^2 &= 17.5306 \end{aligned}$$

1

$$\alpha = \boxed{0.891}$$

e)

: Número de ítems

: Sumatoria de Varianzas de los ítems

: Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

: Coeficiente Alfa de Cronbach

Anexo 6. Confiabilidad de la variable gestión administrativa

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
4	3	3	3	5	4	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4
3	3	5	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5
1	2	3	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2
2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	3	4
2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	5	2	3	5	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3
5	5	4	3	3	5	5	2	3	3	3	3	5	4	3	2
2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	4	5	3	3	3	3
2	3	3	3	2	5	5	3	2	4	4	4	3	3	3	3
2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	4	5	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3
4	5	3	4	3	5	3	5	5	3	3	3	5	5	3	5
5	3	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	3	5	3	5

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \times \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\begin{aligned} K &= 6 \\ K-1 &= 5 \\ \sum S_i^2 &= 10.5556 \\ S_T^2 &= 0.5704 \end{aligned}$$

$$\alpha = \boxed{0.901}$$

Anexo 7. Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	P13	P14	P15	P16	D4	P33	P34	P35	D5	V1
1	2	2	3	2	3	12	3	2	3	8	5	3	5	5	18	1	3	3	1	8	3	5	5	13	59
2	3	3	3	2	3	14	2	3	2	7	2	2	3	3	10	3	2	4	3	12	3	3	3	9	52
3	2	2	3	2	3	12	2	2	3	7	3	3	3	2	11	2	3	1	1	7	3	2	3	8	45
4	3	2	3	2	2	12	2	3	5	10	5	4	3	3	15	2	5	2	3	12	3	4	4	11	60
5	3	2	1	1	1	8	2	2	2	6	2	2	3	3	10	3	2	4	4	13	3	3	3	9	46
6	5	3	3	2	1	14	2	2	4	8	3	3	4	3	13	3	4	2	3	12	3	3	2	8	55
7	2	2	1	1	2	8	1	1	2	4	3	1	1	2	7	1	2	1	4	8	3	2	2	7	34
8	1	1	1	2	2	7	2	3	2	7	3	2	1	1	7	3	2	3	4	12	1	3	1	5	38
9	3	2	3	4	3	15	3	3	3	9	3	2	4	3	12	4	3	2	2	11	3	3	2	8	55
10	3	4	4	3	3	17	2	2	2	6	2	2	3	2	9	2	2	2	4	10	2	2	3	7	49
11	3	3	3	3	3	15	2	3	2	7	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	3	2	3	8	52
12	3	3	3	3	3	15	3	5	3	11	4	3	3	3	13	3	3	3	2	11	3	3	2	8	58
13	2	1	2	1	1	7	2	2	1	5	1	3	1	2	7	2	1	2	1	6	3	3	2	8	33
14	4	4	5	5	4	22	2	3	2	7	3	4	5	5	17	5	2	2	3	12	4	5	4	13	71
15	5	5	4	5	4	23	5	5	3	13	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	3	3	3	9	74
16	4	1	1	4	1	11	4	4	2	10	3	2	3	3	11	3	2	3	1	9	3	1	1	5	46
17	1	3	1	3	3	11	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	4	4	12	2	2	3	7	44
18	3	2	2	3	3	13	2	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	3	4	10	2	2	2	6	37
19	1	2	1	2	3	9	2	1	2	5	3	2	1	2	8	1	5	4	4	14	1	2	3	6	42
20	3	1	2	1	2	9	1	2	1	4	2	3	2	1	8	2	1	4	5	12	2	1	2	5	38
21	3	4	3	3	2	15	3	2	1	6	2	2	3	3	10	3	1	1	4	9	3	4	3	10	50
22	3	4	4	3	4	18	3	4	3	10	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	2	3	2	7	60
23	2	1	2	2	2	9	1	1	1	3	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	2	2	3	7	31
24	3	2	2	4	3	14	3	4	2	9	2	3	4	3	12	2	2	1	2	7	3	4	3	10	52
25	1	1	2	4	4	12	4	4	2	10	1	2	3	3	9	3	2	4	4	13	4	4	4	12	56
26	2	2	2	2	2	10	1	2	1	4	2	2	2	2	8	3	1	3	3	10	3	3	2	8	40
27	1	1	3	4	1	10	2	1	1	4	1	1	5	4	11	1	1	3	3	8	4	2	2	8	41
28	3	2	3	3	3	14	3	3	2	8	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	1	1	2	4	49
29	2	1	2	2	2	9	1	1	1	3	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	2	2	3	7	31
30	3	2	2	2	2	11	4	3	3	10	3	2	5	2	12	4	3	2	2	11	4	4	3	11	55

31	3	2	3	3	2	13	1	3	1	5	3	4	2	2	11	4	3	2	2	11	4	4	3	11	51
32	2	1	2	2	2	9	4	5	1	10	2	2	3	4	11	4	1	2	2	9	4	4	4	12	51
33	3	4	4	4	3	18	2	3	3	8	3	3	3	2	11	2	2	1	2	7	3	3	3	9	53
34	2	3	2	4	2	13	2	1	2	5	3	2	1	2	8	1	2	3	2	8	1	2	1	4	38
35	1	1	1	2	2	7	2	3	2	7	3	2	1	1	7	3	2	3	4	12	1	3	1	5	38
36	2	3	2	3	2	12	3	3	3	9	1	1	2	2	6	2	3	3	2	10	2	2	3	7	44
37	2	1	2	2	2	9	1	1	1	3	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	2	2	3	7	31
38	2	3	3	3	3	14	5	5	4	14	4	4	5	5	18	5	4	3	2	14	2	2	2	6	66
39	2	2	2	2	1	9	3	4	2	9	2	3	3	3	11	3	2	1	2	8	3	3	3	9	46
40	3	4	3	4	4	18	3	3	2	8	3	3	4	4	14	4	2	1	3	10	1	3	1	5	55
41	2	1	2	2	1	8	1	5	1	7	2	2	3	4	11	4	1	2	2	9	4	4	4	12	47
42	3	4	4	4	3	18	2	1	2	5	2	2	1	2	7	2	2	1	3	8	1	2	1	4	42
43	1	2	1	2	3	9	2	1	2	5	3	2	1	2	8	1	2	3	4	10	1	2	1	4	36
44	1	1	2	2	2	8	3	3	2	8	2	3	4	3	12	3	2	1	2	8	3	3	4	10	46
45	4	4	4	5	5	22	4	5	4	13	4	4	5	5	18	4	4	2	1	11	2	2	2	6	70
46	1	1	1	2	2	7	2	3	2	7	3	2	1	1	7	3	2	3	4	12	1	3	1	5	38
47	2	1	2	2	2	9	1	1	1	3	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	2	2	3	7	31
48	3	2	2	2	2	11	4	3	3	10	3	2	5	2	12	4	3	2	2	11	4	4	3	11	55
49	3	2	3	5	2	15	4	3	3	10	3	4	2	2	11	1	3	2	2	8	4	4	3	11	55
50	3	1	3	3	1	11	4	4	5	13	4	3	1	3	11	4	5	3	1	13	3	1	3	7	55
51	2	2	1	1	2	8	1	1	2	4	3	1	1	2	7	1	2	1	4	8	3	2	2	7	34
52	1	1	1	2	2	7	2	3	2	7	3	3	3	3	12	3	2	3	4	12	1	3	1	5	43
53	3	4	3	2	4	16	2	1	2	5	3	3	2	2	10	3	2	4	2	11	2	1	1	4	46
54	2	2	5	3	3	15	5	5	4	14	4	4	5	5	18	5	4	3	2	14	5	5	5	15	76
55	4	4	2	2	2	14	1	1	1	3	2	2	2	1	7	1	1	2	3	7	2	1	2	5	36
56	2	2	1	1	2	8	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	1	1	10	5	4	4	13	59
57	5	4	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	4	5	15	4	3	4	4	15	4	3	4	11	68
58	3	2	2	3	3	13	3	1	3	7	2	3	2	3	10	3	3	3	4	13	3	1	3	7	50
59	2	2	3	2	1	10	2	2	3	7	5	4	2	2	13	5	3	2	2	12	5	2	2	9	51
60	2	1	2	2	2	9	1	1	1	3	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	2	2	3	7	31

61	3	3	2	2	3	13	2	3	2	7	2	2	3	3	10	3	2	4	3	12	3	3	3	9	51
62	2	2	3	2	3	12	2	2	3	7	3	3	3	2	11	2	3	1	1	7	3	2	3	8	45
63	3	2	3	2	2	12	2	3	2	7	5	4	3	3	15	2	5	2	3	12	3	4	4	11	57
64	3	2	1	1	1	8	2	2	2	6	2	2	3	3	10	3	2	4	4	13	3	3	3	9	46
65	5	3	3	2	1	14	2	2	4	8	3	3	4	3	13	3	4	2	3	12	3	3	2	8	55
66	3	2	3	4	3	15	3	3	3	9	3	2	4	3	12	1	1	2	2	6	3	3	2	8	50
67	3	4	4	3	3	17	2	2	2	6	3	2	3	2	10	2	2	2	4	10	2	2	3	7	50
68	3	3	3	3	3	15	2	3	2	7	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	3	2	3	8	52
69	3	3	3	3	3	15	3	5	3	11	4	3	3	3	13	3	3	3	2	11	3	3	2	8	58
70	2	1	2	1	1	7	2	2	3	7	1	3	1	2	7	2	1	2	1	6	3	3	2	8	35
71	4	4	3	5	3	19	2	3	2	7	3	4	5	5	17	5	2	2	3	12	1	2	2	5	60
72	5	5	4	5	4	23	5	5	3	13	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	3	3	3	9	74
73	4	4	4	4	4	20	4	4	2	10	3	2	3	3	11	3	2	3	4	12	3	4	4	11	64
74	4	3	3	3	3	16	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	4	4	12	2	2	3	7	49
75	3	2	2	3	3	13	2	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	3	3	9	2	2	2	6	36
76	1	2	1	2	3	9	2	1	2	5	3	2	1	2	8	1	5	4	4	14	1	2	3	6	42
77	3	1	2	1	3	10	1	2	1	4	2	3	2	1	8	2	1	4	5	12	2	1	2	5	39
78	3	4	3	3	2	15	3	2	1	6	2	3	3	3	11	3	1	1	4	9	3	1	3	7	48
79	2	1	2	2	2	9	1	1	1	3	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	2	2	3	7	31
80	2	1	2	2	2	9	1	1	1	3	1	1	2	2	6	2	1	1	2	6	2	2	3	7	31
81	4	4	2	2	2	14	1	1	1	3	2	2	2	1	7	1	1	2	3	7	2	1	2	5	36

N°	P1	P2	P3	D1	P4	P5	P6	P7	P8	P9	D2	P10	P11	P12	P13	D3	P14	P15	P16	D4	V2
1	3	4	4	11	2	3	3	2	2	3	15	2	3	3	2	10	3	2	3	8	44
2	4	3	3	10	2	2	2	3	2	2	13	3	3	2	3	11	2	2	3	7	41
3	1	1	3	5	1	2	1	2	1	1	8	2	2	1	2	7	1	2	2	5	25
4	2	3	3	8	2	1	2	1	3	2	11	4	2	3	2	11	2	1	2	5	35
5	4	4	4	12	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	15	4	4	4	12	62
6	2	3	4	9	1	2	2	4	3	1	13	2	2	2	2	8	2	1	4	7	37
7	3	1	2	6	2	2	4	2	2	5	17	2	3	5	5	15	2	2	3	7	45
8	3	4	4	11	3	4	1	4	3	3	18	1	3	3	4	11	3	4	1	8	48
9	3	3	2	8	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	11	3	3	3	9	45
10	2	4	3	9	4	2	1	1	2	3	13	3	2	3	2	10	4	4	3	11	43
11	3	3	3	9	2	2	3	2	2	3	14	4	2	1	3	10	2	2	4	8	41
12	3	2	3	8	2	3	2	1	1	4	13	1	2	2	3	8	4	3	2	9	38
13	2	1	3	6	3	1	3	3	1	4	15	4	4	4	3	15	3	1	4	8	44
14	2	1	2	5	1	2	1	2	2	2	10	2	1	2	4	9	1	2	2	5	29
15	4	3	3	10	1	2	4	4	4	2	17	3	3	4	3	13	1	2	3	6	46
16	3	4	3	10	3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	3	12	3	4	3	10	54
17	4	4	4	12	4	4	1	1	4	4	18	2	1	4	3	10	4	4	1	9	49
18	3	2	3	8	1	1	1	3	2	3	11	2	3	2	1	8	1	1	3	5	32
19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	12	64
20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	14	4	4	4	12	62
21	1	2	2	5	2	2	1	1	2	2	10	3	2	4	1	10	2	2	2	6	31
22	1	2	2	5	3	2	2	2	2	1	12	1	1	2	2	6	3	1	1	5	28
23	2	2	3	7	2	2	4	2	2	2	14	1	4	4	4	13	2	2	4	8	42
24	1	2	3	6	1	3	4	4	3	3	18	4	3	3	3	13	1	3	3	7	44
25	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	23	3	2	4	4	13	4	4	2	10	58
26	3	3	3	9	4	4	4	4	1	4	21	2	2	3	2	9	4	4	2	10	49
27	3	3	2	8	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	12	4	4	3	11	46
28	2	1	2	5	2	2	3	1	3	1	12	2	3	1	2	8	2	2	3	7	32
29	2	3	3	8	2	2	4	2	2	2	14	1	4	4	4	13	2	2	4	8	43
30	2	2	3	7	1	3	3	2	3	4	16	3	3	4	2	12	1	3	3	7	42

31	2	2	1	5	2	2	2	3	1	1	11	2	3	1	2	8	2	2	1	5	29
32	2	2	1	5	1	1	2	2	1	2	9	2	2	2	2	8	1	1	2	4	26
33	1	2	2	5	1	1	1	2	2	3	10	2	2	1	2	7	1	1	2	4	26
34	3	2	2	7	1	1	1	2	2	1	8	4	2	1	2	9	1	1	2	4	28
35	3	4	4	11	3	4	1	4	3	3	18	3	1	3	4	11	3	4	1	8	48
36	1	2	3	6	2	2	1	2	2	2	11	1	1	1	4	7	2	2	1	5	29
37	2	2	3	7	2	2	2	2	2	2	12	1	4	4	2	11	2	2	4	8	38
38	1	2	2	5	1	2	3	2	3	2	13	2	3	1	3	9	1	2	3	6	33
39	1	2	1	4	3	3	1	1	1	1	10	2	1	1	2	6	1	1	2	4	24
40	1	3	1	5	1	1	2	2	2	2	10	1	2	2	1	6	1	1	2	4	25
41	4	1	1	6	1	1	2	2	2	2	10	2	2	1	2	7	2	2	1	5	28
42	1	3	4	8	3	2	3	4	3	3	18	3	4	2	3	12	3	2	4	9	47
43	3	4	4	11	4	3	4	4	5	4	24	4	3	5	4	16	4	5	3	12	63
44	1	2	1	4	1	1	2	2	1	3	10	3	2	1	1	7	1	1	2	4	25
45	2	1	1	4	1	2	2	2	2	4	13	2	2	4	1	9	1	2	2	5	31
46	3	2	4	9	2	4	2	4	3	3	18	1	2	3	4	10	3	4	1	8	45
47	3	2	3	8	2	2	4	3	2	4	17	1	4	2	4	11	2	2	4	8	44
48	2	1	3	6	2	1	1	1	1	2	8	1	2	2	1	6	1	2	2	5	25
49	2	2	1	5	2	2	2	3	1	1	11	1	3	1	2	7	2	2	1	5	28
50	1	1	3	5	1	1	3	2	1	1	9	1	1	1	3	6	1	1	1	3	23
51	3	1	2	6	2	2	4	2	2	5	17	2	3	5	5	15	2	2	3	7	45
52	3	4	4	11	3	4	1	4	3	3	18	1	3	3	4	11	3	4	1	8	48
53	2	1	3	6	2	1	3	1	2	2	11	2	2	3	3	10	2	1	2	5	32
54	3	2	2	7	1	2	3	2	3	2	13	2	1	1	3	7	1	2	1	4	31
55	2	3	3	8	1	1	2	3	1	2	10	1	3	1	1	6	1	1	3	5	29
56	1	1	2	4	2	2	2	1	1	2	10	2	1	1	1	5	2	2	1	5	24
57	4	4	4	12	4	3	3	4	1	3	18	5	5	4	4	18	4	3	2	9	57
58	5	3	5	13	3	5	4	4	5	4	25	3	5	4	2	14	3	5	5	13	65
59	2	2	2	6	1	1	2	1	2	1	8	2	1	1	1	5	1	1	1	3	22
60	3	2	3	8	2	2	3	2	2	2	13	1	4	4	4	13	2	2	4	8	42

61	4	3	3	10	2	2	2	3	2	2	13	3	3	2	3	11	2	2	3	7	41
62	1	1	3	5	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	2	7	1	1	2	4	22
63	2	3	3	8	2	1	2	1	3	2	11	4	2	3	2	11	2	1	2	5	35
64	4	4	4	12	4	4	3	4	4	4	23	1	1	3	4	9	4	4	4	12	56
65	2	3	4	9	1	1	2	4	1	1	10	2	4	4	4	14	1	1	4	6	39
66	2	2	2	6	1	1	2	2	2	2	10	2	3	1	1	7	1	1	3	5	28
67	2	1	3	6	1	2	1	2	2	3	11	2	3	3	2	10	1	1	3	5	32
68	1	3	3	7	2	2	1	2	1	3	11	1	1	2	3	7	2	2	1	5	30
69	3	2	3	8	4	3	2	4	4	4	21	4	2	2	3	11	4	3	2	9	49
70	4	4	3	11	5	3	3	3	5	4	23	5	4	4	3	16	3	3	4	10	60
71	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	11	2	1	1	1	5	3	2	1	6	27
72	4	3	3	10	1	2	4	4	2	2	15	3	3	4	3	13	1	2	3	6	44
73	3	4	3	10	3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	3	12	3	4	3	10	54
74	2	2	2	6	2	1	1	1	2	1	8	2	1	1	1	5	2	2	1	5	24
75	3	2	3	8	1	1	1	3	2	3	11	2	3	2	1	8	1	1	3	5	32
76	4	4	5	13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	12	65
77	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	14	4	4	4	12	63
78	1	2	2	5	2	2	3	3	2	2	14	3	2	4	1	10	2	2	2	6	35
79	1	2	3	6	2	2	4	2	2	2	14	1	4	4	4	13	2	2	4	8	41
80	2	2	3	7	2	2	4	2	2	2	14	1	4	4	4	13	2	2	4	8	42
81	2	3	3	8	1	1	2	3	1	2	10	1	3	1	1	6	1	1	3	5	29

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PF-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **Jessica Paola Palacios Garay**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima - Este, revisor (a) de la tesis titulada:

"Control Interno y su Influencia en La Gestión Administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNÓVATEPERU, 2018", de la estudiante María Julia Santa Cruz Janampa, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

San Juan de Lurigancho, 11 de Agosto del 2018


.....
Firma

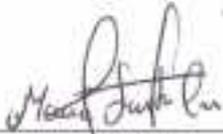
Dra. Jessica Paola Palacios Garay

DNI: 00370757

	Elaboró		
Dirección de Investigación	Revisó	Vice Rectorado de Investigación	

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-01.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, María Julia Santa Cruz Janampa, identificado con DNI N° 41833681, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Control Interno y su Influencia en la Gestión Administrativa en el Programa Nacional De Innovación INNÓVATEPERÚ, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33


 FIRMA

DNI: 41833681

FECHA: 30 de Noviembre del 2018

		Revisó			
Ejemplo	Dirección de Investigación	Revisó	Firma del UCV	Firma	Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE POSGRADO

Miguel Angel Pérez Pérez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

María Julia, Santa Cruz Janampa.

INFORME TÍTULADO:

CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PROGRAMA NACIONAL DE INNOVACIÓN INNÓVATEPERU, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de Agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN: 16

Mg. Miguel Angel Pérez Pérez

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Feedback Studio - Google Chrome

Go to: <https://es.kunlun.com/app/carta-del-tipo/173418623/tema-edu/20170018613>

feedback studio



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Control interno y su influencia en la gestión administrativa en el Programa Nacional de Innovación INNOVATEPERU, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTORA:
B^g María Julia Santa Cruz Janampa

ASESORA:
Dra. Jessica Paola Palacios Garay

SECCIÓN:
Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de políticas públicas

LIMA - PERU

2018

Resumen de coincidencias

24 %

1	Estadística y Universida...	6 %
2	reportorio uneduca	4 %
3	asamblea	3 %
4	reportorio lajalech.edu	2 %
5	reportorio central.edu	1 %
6	Estadística y Universida...	1 %
7	reportorio uneduca	1 %
8	reportorio uneduca	1 %
9	reportorio uneduca	1 %
10	reportorio uneduca	1 %
11	reportorio uneduca	1 %
12	reportorio uneduca	1 %
13	reportorio uneduca	<1 %

Página: 1 de 71 Número de palabras: 13673

Test only Report High Resolution **Ajuda** 11:38 p.m. 9/16/2018

