



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Control Interno y Gestión Administrativa del personal  
administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de  
Madre de Dios, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:**

**MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

**Br. Huamani Zambrano, Evelyn Ximena**

**ASESOR:**

**Dr. Santos Alvarez, Luis Alberto**

**SECCIÓN:**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Reforma y Modernización del Estado**

**PERÚ - 2018**

## DEDICATORIA

Al Todopoderoso por ser mi guía y por haber consentido poder estar en estas instancias.

A mis padres por el respaldo constante antes, durante y después de mi vida académica.

A mi asesor Dr. Luis Alberto Santos Álvarez por su tiempo, dedicación y aliento en todo momento.

Evelym Ximena

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por permitir que vivamos y consentir el logro una de mis metas.

A mis padres que a lo largo de mi vida y hasta el día de hoy, siempre están conmigo, en los buenos y malos momentos.

A mi asesor Dr. Luis Alberto Santos Álvarez por haber sido nuestro mentor en la realización de esta investigación y por su apoyo moral en todo momento.

A mis docentes que compartieron sus conocimientos para ser profesionales competitivos.

Evelym Ximena

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Evelyn Ximena Huamani Zambrano, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, sede filial Puerto Maldonado; declaro que el trabajo académico titulado “Control Interno y Gestión Administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018” Presentado, en ciento cuatro folios para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública es de mi autoría.

Por consiguiente hago la siguiente declaración:

- He mencionado todas las fuentes que he utilizado en esta investigación, identificando adecuadamente las citas textuales o explicaciones provenientes de otra fuente, conforme con lo determinado por los dispositivos normativos para elaborar estas investigaciones.
- No he empleado fuente alguna diferente a las señaladas en esta investigación.
- Este trabajo de investigación no ha sido anteriormente presentada completamente ni en parte para obtener algún grado académico.
- Soy consciente de que mi investigación podría ser examinado electrónicamente buscando posibles copias.
- De encontrarse que se usaron materiales ajenos sin la debida declaración de las fuentes o autores, acepto se me someta a las penalidades que decretan los procedimientos disciplinarios.

Trujillo, 11 de Agosto del 2018



.....  
Huamani Zambrano Evelyn Ximena  
DNI N° 71645731

## PRESENTACIÓN

Señores integrantes del Jurado Calificador, muestro a ustedes la Tesis intitulada: “Control Interno y Gestión Administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018”; con la finalidad de determinar la relación que existe entre el Control Interno y la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. En observancia al Reglamento de Grados y Títulos aprobada por la Universidad César Vallejo para optar el Grado Académico de Magister en Gestión Pública; conteniendo:

El capítulo I, se considera la introducción, la realidad problemática, los trabajos e investigaciones que se han realizado en el tema que estamos investigando, las teorías relacionadas a las variables, dimensiones e indicadores que nos ha permitido conocer mejor cada uno de estos, se formula el problema principal y los problemas específicos, así como la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos planteados.

El capítulo II, se da a conocer la metodología de Investigación, tipo de estudio, diseño de investigación, operacionalización de variables, población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, fiabilidad de instrumentos, métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

En el capítulo III, trata sobre la presentación e interpretación de los resultados alcanzados en la investigación realizada, así como la contrastación de las hipótesis, tanto general como específicas.

En el capítulo IV, se desarrolla la discusión de los resultados obtenidos en la investigación realizada, contrastando o comparándolas con los estudios anteriormente realizados que se mencionan en los antecedentes consideradas en esta investigación.

En el capítulo V, se menciona las conclusiones arribadas en esta investigación, en mérito a los resultados obtenidos

En el capítulo VI, De acuerdo con los resultados en esta investigación, se hacen las recomendaciones

En el capítulo VII, se menciona las referencias bibliográficas, después de la cual se presentan los anexos que sustentan esta investigación.

Espero haber cumplido con las exigencias requeridas para la aprobación.

## ÍNDICE

<b>PÁGINAS PRELIMINARES.....</b>	<b>ii</b>
<b>Página del Jurado .....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD.....</b>	<b>v</b>
<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>14</b>
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	14
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	16
A nivel Internacional:.....	16
A nivel nacional: .....	17
A nivel Regional y local: .....	20
1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA .....	21
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	48
Problemas Específicos.....	48
1.5. JUSTIFICACIÓN .....	49
1.6. HIPÓTESIS .....	49
1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL: .....	49
1.6.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS O ESPECÍFICAS:.....	50
1.7. OBJETIVOS .....	50
1.7.1. OBJETIVO GENERAL .....	50
1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	50
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>51</b>
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	51
2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN .....	51
2.2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	53
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	55
2.3.1. POBLACIÓN:.....	55
2.3.2. MUESTRA:.....	55
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	55
2.4.3. FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS.....	56
2.4.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	56

a) Técnica del alfa de Cronbach.....	57
2.4.5. BAREMOS.....	59
2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	61
2.6. ASPECTOS ÉTICOS.....	61
III. RESULTADOS.....	62
IV. DISCUSIÓN.....	80
V. CONCLUSIONES.....	84
VI. RECOMENDACIONES.....	87
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	88
VIII. Anexos.....	90

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01. Análisis de fiabilidad de la variable, Control Interno.....	57
Tabla N° 02. Análisis de fiabilidad segunda variable, Gestión Administrativa.....	58
Tabla N° 03. Resumen del procesamiento de casos.....	58
Tabla N° 04. Baremo Control Interno.....	59
Tabla N° 05. Baremo Dimensión Control Previo.....	59
Tabla N° 06. Baremo Dimensión Control Concurrente.....	59
Tabla N° 07. Baremo Dimensión Control Posterior.....	60
Tabla N° 08. Baremo Gestión Administrativa.....	60
Tabla N° 09. Baremo Dimensión Proceso Administrativo.....	60
Tabla N° 10. Baremo Dimensión Actividades Directivas.....	61
Tabla N° 11. Estadísticos descriptivos de la primera variable.....	62
Tabla N° 12. Estadísticos descriptivos de la segunda variable.....	63
Tabla N° 13. Matriz de Correlaciones.....	64
Tabla N° 14. Prueba de Normalidad.....	65
Tabla N° 15. Correlación entre las variables.....	66
Tabla N° 16. Resumen del modelo entre las dos variables.....	66
Tabla N° 17. ANOVA entre las dos variables.....	67
Tabla N° 18. Coeficientes entre las dos variables.....	67
Tabla N° 19. Correlación entre la Dimensión Control Previo y la Gestión Administrativa .....	70
Tabla N° 20. Resumen del modelo Dimensión Control Previo y la Gestión Administrativa.....	70
Tabla N° 21. ANOVA entre Dimensión Control Previo y la Gestión Administrativa .....	71
Tabla N° 22. Correlación entre Dimensión Control Concurrente y la Gestión Administrativa.....	73
Tabla N° 23. Resumen del modelo entre Control Concurrente y la Gestión Administrativa.....	74
Tabla N° 24. ANOVA entre Dimensión Control Concurrente y la Gestión Administrativa.....	74

Tabla N° 25. Correlación entre Control Posterior y la Variable Gestión Administrativa.....	77
Tabla N° 26. Resumen del modelo Control Posterior y la Variable Gestión Administrativa.....	77
Tabla N° 27. ANOVA entre Control Posterior y la Variable Gestión Administrativa.....	78

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01. Variable Control Interno y Variable Gestión Administrativa.....	68
Gráfico N° 02. Dimensión Control Previo y la Variable Gestión Administrativa. ..	71
Gráfico N° 03. Dimensión Control Concurrente y la Variable Gestión Administrativa.....	75
Gráfico N° 04. Dimensión Control Posterior y la Variable Gestión Administrativa. .....	78

## RESUMEN

Esta investigación tiene una orientación cuantitativa, con un alcance descriptivo, correlacional de corte transversal, tuvo como finalidad Determinar la relación que existe entre el Control Interno y la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018; la población de estudio, fue de 35 trabajadores de la Oficina General de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, la muestra manejada correspondió al total de la población, a los cuales se les aplicó los cuestionarios, para recolectar y analizar la información utilizada en la investigación.

Los resultados nos muestran que el Control Interno tiene relación significativa con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Para efectuar la investigación se coordinó con el Director de Administración y el Director de la Oficina Universitaria de Personal, para acceder a los trabajadores, quienes gustosamente consintieron que se les aplique los dos instrumentos, que permitía evaluar el Control Interno mediante quince (15) interrogantes y la Gestión Administrativa, con treinta (30) interrogantes. La validez del contenido ha sido determinada a través del juicio de expertos, y la confiabilidad ha sido deducida por el método Alfa de Cronbach, lográndose un valor de 0.854 y 0.855; Según los resultados obtenidos el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 9,59 está al margen de la zona de aceptación de  $H_0$  ( $-1,689 < t_c < 1,689$ ), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,858 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,735, lo cual indica que el 73.50% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la variable Control Interno, también, el valor de  $p=0,000$  nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Variable Control Interno y la Variable Gestión Administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Palabras clave: Control Interno, Gestión Administrativa, Control Previo, Control Concurrente, Control Posterior.

## **ABSTRACT**

This research has a quantitative orientation, with a descriptive, cross-sectional correlational scope, aimed at determining the relationship that exists between Internal Control and Administrative Management of the National Amazonian University of Madre de Dios, 2018; the study population was of 35 workers from the General Administration Office of the National Amazonic University of Madre de Dios, the sample handled corresponded to the total population, to whom the questionnaires were applied, to collect and analyze the information used in the investigation.

The results show us that the Internal Control has a significant relationship with the Administrative Management of the National Amazonic University of Madre de Dios. To carry out the investigation, the Director of Administration and the Director of the University Personnel Office were coordinated to access the workers, who gladly consented to apply the two instruments, which allowed the Internal Control to be evaluated through fifteen (15) questions. and Administrative Management, with thirty (30) questions. The validity of the content has been determined through the expert judgment, and the reliability has been deduced by the Cronbach's Alpha method, achieving a value of 0.854 and 0.855; According to the results obtained, the calculation of the test statistic found is 9.59, it is outside the acceptance zone of  $H_0$  ( $-1.689 < t_c < 1.689$ ), rejecting the null hypothesis, and also the correlation coefficient between the studied variables. of 0.888 which indicates a significant correlation, with a confidence level of 95%, the coefficient of determination R squared is 0.735, which indicates that 73.50% of the changes observed in the variable Administrative Management are explained by the variation of the Internal Control variable, also, the value of  $p = 0.000$  indicates that with a significance less than 5%, the linear regression model between the variables under study is relevant, that is, if there is a significant correlation between the Internal Control Variable and Variable Administrative Management in the National Amazon University of Madre de Dios.

Keywords: Internal Control, Administrative Management, Prior Control, Concurrent Control, Subsequent Control.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Las circunstancias en que se encuentra la administración pública a nivel mundial y en la sociedad actual son muy conocidos por la falta de recursos y las crecientes demandas de la población, ponderando a los funcionarios públicos su verdadera preocupación con respecto a los controles más eficientes en los órganos bajo su administración.

Esta falta de recursos, junto con la gran cantidad de demandas de la sociedad hace que la calidad del gasto sea aún más lento, el control interno y la gestión administrativa por lo tanto se convierte en las herramientas más importantes, que inevitablemente detectaran cualquier desviación en el gasto público.

Esta nueva realidad económica y social en la que los objetivos, la estructura y la razón por la existencia del Estado se cuestionan, exigiéndose cambios de comportamiento en la administración pública. La sociedad ha comenzado a exigir una nueva ética y una nueva forma de administración con más responsabilidad y más transparencia de una manera más ágil, con un Estado eficiente y más efectivo. Para lo cual es vital que los mecanismos de control y gestión tomen posiciones estratégicas en este nuevo momento. A pesar de que el control interno ha demostrado ser un inhibidor de errores, no es infalible porque es vulnerable a la mala fe y la desviación humana, por cuanto la inexistencia de controles internos sólidos fomenta la mayor incidencia de errores y fraudes operacionales en la gestión administrativa. Además, los que cometen desviaciones de conducta dentro de la administración de una organización, propician un incremento de actos ilícitos como errores de juicio, defectos, colusión, mayores costos que beneficios, entre otros. Los errores son irregularidades involuntarias que ocurren en procedimientos, procesos o actividades, mientras que los fraudes son irregularidades deliberadas. Como regla general, todo procedimiento delictivo se deriva de errores intencionales o "pruebas" de controles internos débiles, que muchas veces no detectan a tiempo esos procesos, dando cabida a grandes estafas.

En la actualidad las organizaciones tienen que tener éxitos siendo competitivos, esto es posible gracias a su personal que hará lo posible para alcanzar los resultados deseados, con procedimientos bien definidos, procesos adecuados, actividades o tareas bien definidas, entre otros; siendo trascendental tener conocimiento de sus aspectos o elementos que decretan esos resultados.

El control interno y la gestión administrativa se instituye como las funciones más trascendentales de la administración de la organización por cuanto el desarrollo y la especialidad de sus procedimientos tienen estado imperativo y los directivos implementen el control preventivo en los procedimientos y procesos de compras y contratos, en salvaguarda de sus bienes requiere tener un adecuado control interno y una buena gestión administrativa.

En la Universidad como en todas las instituciones, cuentan con recursos limitados y mayores necesidades, que no son satisfechas o cubiertas por falta de recursos, de ahí la importancia que tiene el control interno y la gestión administrativa, por cuanto esta se sostiene con razón que si se quiere alcanzar un desarrollo, este será posible no solo con capital, recursos físicos y materiales, sino también de su utilización óptima. Una administración efectiva puede producir mejores servicios, productos o resultados, esto será posible a través de una mayor eficiencia y gestión efectiva de nuestra institución u otras organizaciones sociales, incluso con recursos físicos y financieros limitados.

Del estudio preliminar realizada a través de la observación y el análisis documental se ha observado en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, la presencia de deficiencias en los procedimientos y procesos que realizan, surgiendo así la necesidad para realizar un estudio y determinar la relación que existe entre el Control Interno y la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, la cual nos permitirá presentar propuestas de mejora, que permitan una mayor eficiencia en la gestión efectiva de los recursos por parte de sus autoridades.

## 1.2. TRABAJOS PREVIOS

Exploramos estudios anteriores elaborados anteriormente por diversas personas, de las que por su importancia y relación con nuestra investigación consideramos sus conclusiones que especificamos:

### **A nivel Internacional:**

Villalta Tibanta, Elizabeth (2015, México) en su tesis: Las técnicas gerenciales tradicionales y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa de plástica de la Ciudad de Ambato, Concluye: Actualmente nos encontramos en un momento de crisis de la gestión administrativa tradicional, debido a las grandes reformas administrativas llevadas a cabo en los países de nuestro entorno. Este nuevo enfoque, dio origen a lo que suele denominarse la Nueva Gestión Pública, la misma que tiene las siguientes: Delegación de la toma de decisiones, Orientación hacia los resultados, Orientación hacia los clientes informar y escuchar, Orientación hacia el mercado. La aplicación de este nuevo enfoque de la gestión pública está a cargo de los gestores y directivos de cada uno de los organismos que conforman el Estado, ya que son quienes deben emprender la aplicación correcta de las tareas de planear, dirigir y controlar las organizaciones a su cargo. Por lo tanto, el administrador de cualquier tipo de organización, sea privada o pública, necesita para efectuar con eficacia el proceso administrativo tres habilidades, la técnica, la humana y la conceptual.

Cochea Borbor, José Luis (2014, Ecuador) en su tesis: El Control Interno de Bienes y la Gestión Administrativa de la Empresa Municipal de Construcción Vial Periodo 2012-2013, concluye: La gestión administrativa dentro de las organizaciones es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, dirección y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos de la institución. Actualmente, a nivel mundial, las organizaciones mantienen una constante búsqueda de la excelencia de la vanguardia, que las ayude a ser competitivas y a sostenerse firmes en un mercado globalizado. Esta es la razón que los niveles de exigencia y formación profesional son cada vez

mayores, además de que sobre los gerentes de empresas, recae el manejo eficiente y eficaz de los recursos, estos deberán velar el correcto cumplimiento de los procesos administrativos, a través de estrategias o herramientas gerenciales que les permitan convertir sus debilidades en fortalezas y sus amenazas en oportunidades, dando como resultado una gestión administrativa acorde a los requerimientos del entorno. La eficiencia, eficacia y economía de las operaciones de control en las organizaciones se dan gracias a una Planificación bien definida que conlleva a que se realicen los procesos administrativos financiero adecuado con una unidad de administración de bienes logrando así optimizar recursos y cumplir con los objetivos de la organización. De la misma manera las organizaciones cuentan con diferentes disposiciones legales y normativas que hace que cuenten con una sólida organización estableciendo políticas y procedimientos para así poder realizar los procesos administrativos financiero de manera eficaz e eficiente.

#### **A nivel nacional:**

Condori (2016), el Control Interno y su incidencia en los Procesos de Adquisiciones directas de bienes y servicios del Gobierno Regional Puno Sede Central Periodos 2014-2015, conclusión; el control Interno incide directamente en todas las gestiones de las adquisiciones inmediatas que son menor a 3UIT en la Región Puno, en el periodo 2014 y 2015, encontrándose en todas las áreas deficiencias de control, obteniendo la calificación de 8.95 situándose en la condición de incumpliendo de las normas, teniendo confianza de concentración en 44.80% con un grado de inseguridad del 55.20%. Consiguientemente la práctica real de control interno en todas sus áreas muestra controles defectuosos incidiendo de manera perjudicial en la orientación del proceso de adquisiciones inmediatas. Asimismo, no realizaron el registro de 132 publicaciones de los contratos por valores de uno (1) a tres (3) UIT en el SEACE, incumpléndose en la entrega de los bienes y las prestaciones de los servicios conforme al tiempo acordado en las órdenes de servicios y ordenes de compras. Todas esas incorrecciones detalladas se relacionan

con las normas del control, interno por la incorrecta ejecución del control. Y finalmente, al haberse valorado el sistema de Control Interno en los procesos de adquisiciones inmediatas tanto de bienes como de servicios, fue defectuosa, proponiéndose acciones correctoras en el proceso de adquisiciones inmediatas de bienes y de servicios, debiendo implementarse lineamientos y directrices que ayuden a disminuir imprecisiones, desconcierto o incompetencia por los órganos responsables de estos procesos de adquisiciones inmediatas.

Nazario Nazario, Carlos Alberto (2016) en su tesis: El control interno y su influencia en la gestión administrativa de los gobiernos locales del Perú: caso Municipalidad Provincial de Virú, concluye: El Control Interno mejora la eficiencia, efectividad y transparencia, siempre y cuando se aplique de manera adecuada; por cuanto es un instrumento y/o herramienta de control administrativo, que permite la transparencia en las operaciones; siempre que se cumpla la normatividad, el control interno facilita que la gestión administrativa cumpla con sus objetivos y metas. Por lo tanto el control interno es indispensable para una gestión eficaz, eficiente y transparente. No existe un Ambiente de Control Interno; No se Evaluación y Cuantificación de Riesgos; No hay Actividades de Control Interno Municipal; No hay eficiencia en el manejo de la Información y Comunicación; No se masifican las Actividades de Monitoreo de Control Interno; No hay una buena Aplicación de la Normatividad Vigente; No hay un conocimiento pleno de la Importancia del control interno en la gestión; No hay una buena Ejecución Presupuestal versus el presupuesto de gasto; No hay un buen Comportamiento de Gasto versus Ingresos; No hay un conocimiento pleno de los Objetivos y metas trazadas de la gestión; No se percibe que se trabaje con Eficiencia, Eficacia y economía en la administración de recursos; No hay consenso de que se está trabajando para lograr desarrollo económico y humano de la población; existe una percepción equivocada entre los trabajadores acerca de que la gestión está mejorando la calidad de vida de la población ya que el entrevistado responde asertivamente sobre su propia calidad de vida y se desconoce sobre si la población ha mejorado su calidad de vida; por ultimo No hay la

convicción plena sobre si la Gestión está logrando una transformación que lleve al progreso de la población. Es evidente que no se está trabajando en un ambiente pleno de control interno y no se está aprovechando la normatividad y las herramientas que estas nos ofrecen. La Institución cuenta con un sistema de control de manera formal, sin embargo, los trabajadores muestran poco compromiso en trabajar en él. El personal debe conocer el sistema de control a plenitud, el cual será necesario para un buen funcionamiento y la gestión administrativa. La identificación y valoración de riesgos busca disminuir los riesgos y errores que se presentan. Es necesario buscar un compromiso en las funciones por parte de los trabajadores, para salvaguardar los activos y garantizar la confianza. La Institución deberá reaccionar con efectividad y proporcionar la información necesaria al personal, con el detalle suficiente que les permita cumplir de forma eficiente y efectiva sus funciones. Es conveniente difundir la base legal, los planes, las metas, procedimientos, las políticas y objetivos y fortalecer las líneas de comunicación institucional, y efectuar el seguimiento permanente y su aplicación. Enfatizando en el trabajo participativo con la comunidad lo que incidirá favorablemente en la gestión y calidad de vida de la población.

Vizcarra Maquera, Meyer Yojan (2016) en su tesis: El control interno y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de mariscal nieto, concluye: Con un error de 5% se afirma que el control interno, incide en la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Asimismo, es coadyuvado por el inicio del proceso de implementación del Sistema de Control interno, situación que permite a la institución edil contar con instrumentos de gobierno interno debidamente elaborados y actualizados, y adicionalmente, el cumplimiento de funciones y actividades que se desarrollan permite un adecuado control y salvaguarda de los activos y patrimonio de la entidad frente a situaciones de posibles fraudes. Con un error de 5% se afirma que el control interno incide en el cumplimiento de metas y objetivos de la Municipalidad, por cuanto proporciona los elementos básicos para el mejoramiento de la gestión Municipal eficiente, eficaz y económica. Con un error de 5% se afirma que

el control interno incide en el mejoramiento de la calidad de servicio y la atención a la población. A pesar que la imagen institucional continúe siendo negativa, y por consiguiente la relación Municipalidad-Comunidad aún sigue deteriorada.

Castro Crisostomo, Maribel Roxana (2015) en su tesis: Gestión administrativa y el control interno en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Huancavelica concluye: No existe una correlación directa y significativa alguna entre la gestión administrativa y el control interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, No existe una correlación directa y significativa entre la organización y el ambiente de control en la DRTC de Huancavelica, No existe una correlación directa y significativa entre la dirección y las actividades de control de la DRTC de Huancavelica.

Espinoza Quispe, Deny (2014) en su tesis: El control interno en la gestión administrativa de la subgerencia de tesorería de la municipalidad de chorrillos, concluye: los objetivos del control interno no influyen en la gestión administrativa de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de Chorrillos, el planeamiento del control interno no ayuda a la organización de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de Chorrillos y los procedimientos que se utilizan como parte del control interno no optimizan la dirección de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de Chorrillos.

#### **A nivel Regional y local:**

León Flores Alfredo Alejandro, 2018 en la tesis titulada: El Control Interno y su Relación con la Gestión del Área de Almacén de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017. “Para optar el Grado Académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo”, la conclusión arribada en mérito a los resultados obtenidos, indicaba que el valor de chi-cuadrado es 17.667, con una significatividad menor que 0.05 (Sig. Asintótica = 0.019) es mayor a  $X^2_T=3.8415$  con 1 grado de libertad, concluye que estadísticamente hay evidencias para rechazar la  $H_0$  y aceptar  $H_1$ , es decir, se confirma la hipótesis principal, El

control interno se relaciona significativamente con la gestión del área de almacén en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2017.

Limachi Pachacutec Yanet Abigail, 2017 en su tesis titulada: Ejecución Presupuestal y Gestión Institucional del Gobierno Regional de Madre de Dios Sede Central, 2016. Para optar el Título Profesional de Contador Público en la Universidad Andina del Cusco, la conclusión arribada, existe una correlación efectiva baja entre la ejecución presupuestal y la gestión institucional del Gobierno Regional de Madre de Dios, por cuanto el índice de correlación es de 0,040 para el coeficiente R de Pearson, que implica un coeficiente de determinación  $r^2$  de 0,0016, por lo que con una significación menor al 5% ( $\alpha=0,000$ ) la gestión institucional dependen de la ejecución presupuestal en un 0,16%.

Velásquez Morales, Adrián, 2017 en su tesis: Control Interno y Gestión Institucional de la Dirección Regional de Salud de Madre de Dios, 2016; Concluye: la existencia de una correlación muy baja, del control interno y la gestión institucional de la Dirección Regional de Salud de Madre de Dios, por cuanto el índice de correlación es de 0,115, para el coeficiente de Pearson, que implica un coeficiente de determinación de  $r^2$  de 0,013225, es decir el control interno repercute en la gestión institucional de 1.3%.

Aguilar Torres José Antonio 2016, en su tesis: Control Interno y la Administración Financiera Gubernamental en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2015, concluye: Muestran una correlación alta directa y significativa que alcanza un 0,924 para el factor R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5% la administración financiera gubernamental depende en un 85.3% del control interno al interior de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

### **1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA**

Considerando que los controles internos y la gestión administrativa son acciones que se toman para ayudar a una organización a cumplir su misión. Los buenos controles con una buena gestión protegen los activos,

promueven la eficiencia, fomentan el cumplimiento de las leyes y reglamentos, proporcionan información confiable y buscan eliminar los errores, el fraude y el abuso; debiéndose involucrar a todo el personal de la institución, en todos los niveles para impactar cada aspecto de un departamento, centro o unidad por cuanto están entrelazados en las responsabilidades cotidianas de las autoridades, directivos y trabajadores, y estos serán efectivos cuando todas las personas trabajen coordinadamente, recordemos que tanto la administración como los trabajadores tienen sus propias responsabilidades específicas relacionadas con los controles internos de la universidad. Los controles internos dependen de la participación de todo el personal en todos los niveles. La competencia del empleado y la integridad profesional son componentes esenciales de un programa de control interno sólido. Los directivos tienen un impacto significativo en el sistema de controles internos de una organización y en el entorno en el que funciona la institución.

#### **¿Por qué son importantes los controles internos?**

Los controles internos están diseñados para proporcionar una seguridad razonable con respecto al logro de los objetivos en las siguientes categorías:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones.
- Fiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables.

#### **¿Qué son los controles internos?**

El control interno consiste en cinco componentes interrelacionados. Éstos se derivan de la forma en que la administración ejecuta una operación o función, y se integran con el proceso de gestión. Aunque los componentes se aplican a toda la Universidad, los departamentos pequeños y medianos se puede implementar de manera heterogénea que tienen más envergadura. Pudiendo ser estas intervenciones poco formal y poco estructurado, sin embargo, un pequeño departamento todavía pueden poseer el control interno más práctico.

Los mecanismos de controles internos son:

- 1. Entorno de Control.**- Establecido por un directivo del departamento u oficina establece el tono de la unidad de negocio, lo que influye en la escrupulosidad de control de sus empleados. Los elementos del entorno del control involucran la probidad de un administrador; los valores éticos y la competencia de sus empleados; la forma en que un administrador le asigna autoridad y responsabilidad, y organiza y desarrolla a los empleados de la unidad.
  
- 2. Evaluación de riesgos.**- Implica una determinación inicial de los objetivos operativos, luego una identificación sistemática de aquellos elementos que podrían evitar que se alcance cada objetivo. En otras palabras, es un análisis de lo que podría salir mal (o qué oportunidades se pueden perder).

No todos los riesgos son iguales. Algunos son más propensos que otros a ocurrir, y algunos tendrán un mayor impacto que otros si ocurren. Entonces, una vez que se identifican los riesgos, se debe evaluar su probabilidad e importancia. Finalmente, una vez identificado y evaluado el riesgo, la gerencia debe decidir cómo enfrentarlo. En algunos casos, la decisión puede ser controlarlo; en otros, puede ser aceptarlo.

El proceso de identificar y analizar el riesgo es permanente, siendo un mecanismo clave para una técnica efectiva del control interno.
  
- 3. Actividades de Control.**- Son gestiones determinadas a través de lineamientos y operaciones que ayudan a certificar que las directrices dadas por la dirección mitigue el riesgo para el lograr los objetivos establecidos. Estas gestiones se llevan a cabo en los niveles de toda la organización, consideradas en diversas fases dentro de los procesos comerciales y en el entorno tecnológico. Incluyen una gama de actividades tan diversas como aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones, revisiones de procedimientos operativos, seguridad de los activos y segregación de funciones.
  
- 4. Información y Comunicación.**- Los sistemas de información producen informes que contienen información operativa, financiera y relacionada con el cumplimiento que posibilita la gestión y el control de una unidad

empresarial o académica. La retroalimentación práctica, cuya ocurrencia es de forma amplia, pasando hasta los niveles inferiores, a través y hacia los niveles superiores de la unidad. Los trabajadores deben comprender su propio papel en el sistema de control interno, así como también cómo las actividades individuales se relacionan con el trabajo de los demás.

- 5. Monitoreo.-** El monitoreo continuo ocurre en el curso de las operaciones normales e incluye actividades regulares de administración y supervisión, como supervisión continua, conciliaciones, comparaciones, evaluaciones de desempeño e informes de estado. Además, se realizan evaluaciones operacionales separadas basadas en la valoración del riesgo y la efectividad de las operaciones de monitoreo constante. Se requiere una supervisión adecuada del personal y otras actividades de monitoreo para garantizar la confiabilidad de los controles contables y / o operativos al señalar errores, omisiones, excepciones e incoherencias en la aplicación de los procedimientos.

Según J. Walsh, J. Seward (1990), H. K. Chung, H. Lee Chong, H. K. Jung (1997), el control pueden dividirse en dos tipos: controles internos y externos ayudar a igualar las actitudes de la autoridad o del partido en cuestión respecto a alguna organización determinada controlar. El control interno implica el supremo aparato de control empresarial y la empresa mientras que el control externo podría definirse como la potencia en el mercado o sucursal, ambiente competitivo o regulación estatal de negocios. Esta división analítica esencial para el análisis de empresas industriales o de otra índole, porque esta actitud lo hace más específico y bien definido.

La identificación de una base teórica básica adecuada es una tarea importante en la formación de la estructura del conocimiento sobre el tema del estudio. Seleccionado apropiadamente las concepciones permiten elucidar la esencia de los procesos, caracterizarlos y para realizar sus interacciones y principios de interacción. Las concepciones pueden

definirse como sumatoria de la cognición empírica que transforma los resultados prácticamente concepciones. Las ideas anteriores pueden tomarse como abstracciones y conducir a una conclusión, ya través de concepciones la realidad podría perderse. Operar con más de una concepciones permite formar una opinión universal sobre la realidad. Cabe destacar, cuando operando con concepciones un acuerdo óptimo podría ser encontrado entre la teoría y práctica: usar el punto de contacto común - concepciones - un teórico y un práctico siempre encontrarán el camino y se entenderán el uno al otro.

El principal problema del control interno es concerniente con la definición de la concepción de control y la identificación del lugar de control interno en una organización. Cambios constantes del alcance, las funciones y los roles del control interno permiten formar una explicación habitual de control interno e identificar su lugar en una organización.

El análisis conceptual de control interno con una adecuada interpretación son esenciales por cuanto la concepción del control es ampliamente utilizada no sólo en la investigación científica, sino también en las actividades cotidianas de una empresa; por lo tanto la misma concepción podría tener muchos significados e interpretaciones diferentes. Análisis del concepto proporciona condiciones para la investigación adicional, ya que es imposible forman un modelo de estimación del control interno si el objeto de investigación es desconocido. Un montón de definiciones y variaciones de control se pueden encontrar en las publicaciones de los científicos extranjeros y en fuentes de información pública.

Por ejemplo, en el Dictionary of International Words (2002), el control se define como:

- Supervisión, inspección de algo; comparación de los datos reales y condiciones;
- Una empresa o un grupo de personas que controlan el trabajo y la responsabilidad de otros empresas o grupos de personas;
- Mantenimiento de algo.

Por otro lado, en el Diccionario de Términos Económicos especializados (2005), el control es definida como una actuación con una influencia definida en la gestión de una empresa, como derechos basados en leyes y contratos que implican derechos de propiedad sobre el conjunto propiedad o su parte, o cualesquiera otros derechos que permitan ejercer una influencia administración y desempeño de una empresa, o supervisión estatal. Incluso en común fuentes de información las definiciones de control se formulan de forma diferente, aunque la el significado común es bastante similar. Análisis y estudios prácticos de científicos lituanos ' los trabajos permiten afirmar que no hay un solo concepto sólido, definición o descripción de controlar.

E. Buškevičiūtė (2008) dice que cuando el control es más definidas, sus reglas y requisitos se describen con más detalle, se convierte en eficaz, más específica, más psicológicamente sugestiva, da más límites de libertad de elección para los supervisores y menos posibilidades de anarquía para las personas bajo control cuando.

Las diferentes concepciones y sus interpretaciones indican que no hay opinión sobre cómo definir el control, e incluso los científicos y los prácticos una definición o descripción unificada del control o la concepción del control y sus interpretaciones. En la literatura científica, las diferentes interpretaciones del control.

Control es una red de conexión a través de la cual el desempeño de una empresa se controla para asegurar sus acciones correctas en el futuro. Drury, C. (2012). Gestión y contabilidad de costes 8ª edición revisada. Cengage Learning EMEA, 800 p.

El control es un medio para proporcionar posibilidades de evitar o identificar y trastornos que pueden perturbar el sistema, cuyo papel está en la mejora de la gobernanza y la eficiencia. Tesis doctoral Kaunas: Universidad Vytautas Magnus.

El control es una función que garantiza un funcionamiento eficaz del sistema o crea el beneficio deseable. Macintosh, N.B., Quatrone, P.

(2010). Sistemas de contabilidad y control de gestión: un Enfoque Organizacional y Sociológico. John Wiley y Sons Ltd. 378p.

Control es una gestión financiera y de operaciones de la empresa con el objetivo de obtener beneficios de su desempeño. Gupta, P. (2010). Prácticas Internas de Auditoría en la India.

A pesar de estas diferentes opiniones, el control podría ser razonado y revelado como una función tradicional de cualquier objeto de control, destacado como uno de los principales autodefensa significa de las posibles amenazas en el desempeño diario de una organización. King, A.M. (2011). Control Interno de Asientos Fijos.

También hay un enfoque más moderno. Por ejemplo, V. Navickas (2011) y P. Gupta (2010), presentando el concepto de control, lo nombran no sólo como el principal factor que influye en el desempeño institucional e influyen en su gestión, sino también de los medios de evaluación de las decisiones tomadas y de los valores alcanzados. Tal interpretación de la concepción de control muestra el papel principal del control. Por ejemplo, R. Kanapickienė (2008) ha analizado un gran número de definiciones de control y dice que sólo una y el control útil debe existir en una empresa porque cada empresa intenta implementar sus fines y evitar las posibles pérdidas, es decir, errores y fraudes. De acuerdo a J.A. Pfister (2009), existen varios tipos de control, que pueden agruparse en estratégico, de gestión y de control interno. Así, diferentes investigadores dan diferentes definiciones de control, sus descripciones tienen objetivos diferentes, pero diferentes las definiciones conducen a numerosas variaciones en el análisis de la concepción del control. Así, para crear un control efectivo, la presencia de su concepto unificado convirtiéndose en una necesidad y la plataforma para afirmar un control efectivo del desempeño de la organización. La existencia de diferentes concepciones de control también indica que puede haber tipos o tipos de control.

El desarrollo histórico del control interno como sistema empresarial individual no es tan amplio como otras esferas de gestión en las direcciones de la ciencia. La definición de control interno fue presentada

por primera vez en 1949 por el AICPA “Instituto Americano de Contadores Certificados” Definió el control interno como un plan y otros medios ordenados y formas por la organización para mantener seguros los activos, acreditando la confidencialidad y fiabilidad de los aumentar su eficacia y asegurar la política de gestión establecida. Sin embargo, el definición de concepto de control se ha mejorado constantemente y hoy en día hay un amplio conjunto de concepciones que indica el control interno como el medio de liderazgo para garantizar la seguridad de los activos de la empresa y sus desarrollo. En 1992 apareció el modelo COSO; su análisis distinguía los conceptos de riesgo y control interno. Ahora bien, el concepto de control interno no sólo erradicar los errores contables y poner en práctica los medios para su prevención, sino actitud que pudiera identificar las esferas de la gestión y los procesos de control, y motivado de su análisis detallado. Los colapsos conocidos en todo el mundo de tales compañías como Enron, Worldcom, Ahold, Parmalat y otros, decidieron emitir en 2002 la ley de Sarbanes-Oxley en los Estados Unidos, en la que la atención se centra en la eficiencia del sistema de control interno de la organización y su evaluación. Una ley tan importante como la Sarbanes-Oxley ha demostrado muy bien que no sólo el sistema de control interno debe concretas y claramente definidas, sino también los medios de aplicación del control interno sistema y evaluar su efectividad.

Cabe mencionar también que el sistema de control interno puede definirse en diferentes maneras cada vez. Por ejemplo, R. T. Yeh y S. H. Yeh (2007) prestan atención al hecho de que usualmente valores como la honestidad, la confianza, el respeto, la apertura, las habilidades, el coraje, economía, iniciativa, etc. no se señalan, aunque definitivamente pueden influir no sólo la comprensión del concepto de control interno, sino también su definición, porque en diferentes periodos de tiempo y en situaciones diferentes puede obtener ligeramente diferentes tonos de significado. El control y la gente, y los valores producidos por las personas o sus el rendimiento está fuertemente conectado; por consiguiente, el control interno debe orientarse a los valores, misión y visión de la empresa; no importa cuán diferente sean los autores definir los límites de la concepción

de la evaluación: se debe prestar mucha atención no control, sino a la identificación de sus funciones y evaluación. Mayormente interno control se refiere a las herramientas de gestión de la autoridad que ayudan a controlar los alcanzar los objetivos empresariales “COSO, 1992, Сохин, 2000, INTOSAI, 2004, CobiT, 2007; Toliatiené, 2002; Coco, 1995. C.J. Buck, J.B. Breuker (2008)” declaran control interno como un sistema de detección y corrección de errores; aunque J. Mackevičius (2001) y R. Bičiulaitis (2001a) afirman que el control interno se delimita como una suma de ciertas normas, patrones y medios, en realidad tales definiciones son idénticas, pero el control interno debe ser relacionados con la seguridad, el uso racional de la propiedad y la fiabilidad de la contabilidad financiera.

La contratación pública puede definirse ampliamente como la adquisición de obras, suministros y servicios por los organismos públicos (Unidad de Política Nacional de Contratación Pública, 2009, página 6), dando contratos entre agencias gubernamentales y proveedores privados. La contratación pública difiere compras privadas, ya que las compras gubernamentales administran dinero perteneciente a todos los contribuyentes, el número de clientes es alto, ya pesar de la disponibilidad de numerosos proveedores, la asimetría de la información puede causar ofertas no competitivas (Constantino et al, 2012, p. 189), lo que da lugar a una mayor transparencia y valor de los clientes y contribuyentes.

A diferencia de los contratos entre empresas privadas, los contratos públicos están regulados por contratos públicos legislación que tiene objetivos comerciales, normativos y sociales (Erridge y McIlroy, 2002, p. 53). Esto da lugar a una atención significativa de la administración a los procesos de diseño de contratos y el diseño del contrato para acomodar estos objetivos.

Dado el carácter público del proceso de formación del contrato, estas condiciones contractuales ex ante no renegociarse fácilmente para hacer frente a riesgos imprevistos y contingencias que surgen en la post etapa de gestión. Las instituciones públicas tienen menos contrapartes del

sector privado en la estructuración de los acuerdos de contratación para alinear los intereses de los proveedores con los del cliente (Ngwenyama y Sullivan, 2007, página 633). Dentro de estos contratos es posible identificar tres desafíos de gestión ex post como problemas.

La primera se refiere al contrato en sí. Con frecuencia diseñados por gerentes experimentados, parece que, pese a los largos procedimientos de adquisiciones ex ante, los contratos situaciones de gestión ex post. Los contratos públicos tienden a ser inflexibles, la discreción del contratista, carecen de incentivos flexibles, y no se ocupan de todas las contingencias (Walls, 2005, págs. 217 - 218). Modificaciones de los contratos existentes a largo plazo los arreglos resultan en un diseño de contrato pobre (Kim y Brown, 2012, p 688) y los gerentes a menudo prefieren confiar en la confianza con los proveedores para superar la incompletitud del contrato (Merkert y O 'Fee, 2013, página 125).

Los contratos públicos con empresas privadas son amplios e incluyen servicios como limpieza, recolección de basura, servicios de transporte, mantenimiento de equipos pesados, mantenimiento de carreteras, servicios de protección contra incendios, administración penitenciaria y servicios de apoyo a los militares (Jensen y Stonecash, 2004, pág. 8). Tales contratos tienen el doble tema de interés individual y el logro conjunto de objetivos comunes. Después de todo, las agencias gubernamentales como compradores entran en los contratos que buscan productos que ofrezcan beneficios mayores que el precio pagado, y los vendedores ofrecen productos a un precio mayor que el costo de producirlos (Kim y Brown, 2012, p 688). A Al mismo tiempo, ambas partes han compartido experiencias ya que tanto los contratos públicos como privados requieren el manejo de políticas gubernamentales e industriales, regulaciones, estándares tecnológicos, las contribuciones de la administración de clientes y proveedores y las expectativas de las partes interesadas (Harland et al, 2005, p. 845). Entender cómo y por qué los gerentes de contratos públicos se esfuerzan asegurar resultados exitosos durante la fase ex post requiere la consideración del gobierno como

compradores, la respuesta de los proveedores privados y las teorías que sustentan estas prácticas.

La contratación pública puede definirse ampliamente como la adquisición de obras, suministros y servicios por los organismos públicos (Unidad Nacional de Política de Adquisiciones Públicas, 2009, p.6) y éstos a su vez crear contratos públicos entre agencias gubernamentales y proveedores privados. Público se han desarrollado como resultado de una tendencia creciente del gobierno a producir bienes y servicios públicos. Esto es evidente en el crecimiento del valor el uso creciente de licitaciones competitivas, contratos más complejos y gestión. Estos se discuten a su vez.

### **Gestión**

Aunque la administración como disciplina tiene más de 80 años, no hay acuerdo común entre sus expertos y profesionales sobre su precisión definición. De hecho, esto es así en el caso de todas las ciencias sociales como la psicología, sociología, antropología, economía, ciencias políticas, etc. Como resultado de desarrollos tecnológicos sin precedentes y alucinantes, negocios organizaciones han crecido en tamaño y complejidad, causando cambios en la práctica de la gestión. Cambios en los estilos de gestión y las prácticas han llevado a cambios en el pensamiento gerencial. Además, la gestión de carácter interdisciplinario ha experimentado cambios debido a los desarrollos en las ciencias del comportamiento, cuantitativo técnicas, ingeniería y tecnología, etc. Como se trata de producción y distribución de bienes y servicios, dinamismo de sus entornos como los valores sociales, culturales y religiosos, los gustos de los consumidores y las preferencias, la educación y la explosión de la información, la democratización de gobiernos, etc., también han llevado a cambios en su teoría y práctica. Sin embargo, un la definición de gestión es necesaria para su enseñanza e investigación, y también para mejorar en su práctica.

Muchos expertos en gestión han intentado definir la gestión. Pero no la definición de gestión ha sido universalmente aceptada. Déjanos discutir algunas de las principales definiciones de gestión:

Peter F. Drucker define, "la gestión es un órgano; los órganos pueden ser descrito y definido solo a través de sus funciones".

Según Terry, "La gerencia no es gente, es una actividad como caminar, leer, nadar o correr. Las personas que realizan La administración puede designarse como miembros, miembros de Gerencia o líderes ejecutivos".

Ralph C. Davis ha definido a Management como "La gestión es la función del liderazgo ejecutivo en cualquier lugar".

Según Mc Farland, "la gestión se define por conceptual, fines teóricos y analíticos como ese proceso por el cual los gerentes crean, dirigen, mantienen y operan intencionalmente organización a través de un cooperativo humano coordinado y sistemático esfuerzo".

Henry Fayol, "Manejar es pronosticar y planificar, organizar, compuesto, para coordinar y controlar".

Harold Koontz dice: "La gestión es el arte de conseguir cosas hecho a través y dentro del grupo formalmente organizado".

William Spriegal, "La gestión es esa función de una empresa que se ocupa de la dirección y el control de los diversos actividades para alcanzar objetivos comerciales. La administración es esencialmente una función ejecutiva; se trata de la dirección activa de la esfuerzo humano".

Kimball y Kimball, "La administración abarca todos los deberes y funciones que pertenecen al inicio de una empresa, su financiación, el establecimiento de todas las políticas principales, la provisión de todo el equipo necesario, el esbozo de la forma general de organización bajo la cual la empresa debe operar y el selección de los principales oficiales ".

Sir Charles Reynold, "La gestión es el proceso de conseguir cosas hecho a través de la agencia de una comunidad. Las funciones de gestión son

el manejo de la comunidad con una visión de cumpliendo los propósitos para los que existe ".

E.F.L. Brech, "a la gerencia le preocupa ver que el trabajo se hace, todas sus tareas se centran en planificar y guiar operaciones que están sucediendo en la empresa ".

Koontz y O'Donnel, "La administración es la creación y mantenimiento de un entorno interno en una empresa donde las personas, trabajando en grupos, pueden realizar de manera eficiente y efectivamente hacia el logro de los objetivos del grupo. Es el arte de hacer el trabajo a través de y con personas formalmente grupos organizados".

James Lundy, "La gestión es principalmente una tarea de planificación, coordinación, motivando y controlando los esfuerzos de otros hacia un objetivo específico. Implica la combinación de los tradicionales factores de producción tierra, trabajo, capital de manera óptima, prestando debida atención, por supuesto, a los objetivos particulares de la organización".

Wheeler, "La administración se centra en los administradores o gerentes de la empresa que integran hombres, material y dinero en un límite operativo efectivo".

J.N. Schulze, "La gestión es la fuerza que guía a los guías y dirige a una organización en la realización de un objeto".

Oliver Scheldon, "La gestión propiamente dicha es la función en la industria interesados en la ejecución de la política, dentro de los límites establecidos por la administración y el empleo de la organización para el objetivos particulares establecidos antes de ella".

Keith y Gubellini, "La gestión es la fuerza que integra a los hombres y planta física en una unidad operativa efectiva".

Newman, Summer y Warren, "El trabajo de la Gerencia es hacer un esfuerzo cooperativo para funcionar correctamente. Un gerente es alguien que hace cosas trabajando con personas y otros recursos para alcanzar un objetivo".

G.E. Milward, "La gestión es el proceso y la agencia a través del cual se planifica y supervisa la ejecución de la política".

Ordway Tead, "La gestión es el proceso y la agencia que dirige y guía las operaciones de una organización en el realización de objetivos establecidos ".

Mary Parker Follett define la gestión como el "arte de hacer las cosas" a través de las personas ". Esta definición llama la atención sobre lo fundamental diferencia entre un gerente y otro personal de una organización. Un gerente es aquel que contribuye indirectamente a los objetivos de la organización dirigiendo los esfuerzos de otros - no realizando la tarea él mismo. Una persona que no es gerente hace su contribución para alcanzar los objetivos de la organización directamente realizando la tarea él mismo. A veces, sin embargo, una persona en una organización puede jugar estos dos roles simultáneamente. Por ejemplo, un gerente de ventas está realizando una gestión papel cuando está dirigiendo a su fuerza de ventas para cumplir los objetivos de la organización,

pero cuando él mismo está contactando a un gran cliente y negociando un trato, él está desempeñando un papel no directivo. En el papel anterior, él está dirigiendo los esfuerzos de otros y está contribuyendo a los objetivos de la organización indirectamente; en este último caso, él está utilizando directamente sus habilidades como vendedor para cumplir con los objetivos de la organización.

R. Terry. Él define la gestión como un proceso "que consiste en la planificación, organizando, actuando y controlando, realizado para determinar y lograr los objetivos mediante el uso de personas y otros recursos".

Según esta definición, la gestión es un proceso, una forma sistemática de hacer cosas. Las cuatro actividades de gestión incluidas en este proceso son: planificación, organización, Dirección y control. Planear significa que los gerentes piensan en sus acciones de antemano, Organizar significa que los gerentes coordinan los recursos humanos y materiales de la organización, Dirigir significa que los gerentes motivan y dirigen a los subordinados, Controlar significa que los gerentes intentan asegurarse de que no haya desviación de la norma o plan. Si alguna parte de su

organización está en el pista equivocada, los gerentes toman medidas para remediar la situación.

Para concluir, podemos decir que varias definiciones de gestión no se ejecutan al contrario el uno al otro, la gestión es la suma total de todas esas actividades que (i) determina objetivos, planes, políticas y programas; (ii) asegura hombres, materiales, maquinaria a bajo precio (iii) poner todos estos recursos en operaciones a través de una organización sólida (iv) dirigir y motivar a los hombres en trabajo, (v) supervisa y controla su desempeño y (vi) proporciona máxima prosperidad y felicidad para el empleador y los empleados y público en general.

### **Funciones de Gestión / Proceso de Gestión**

Hay desacuerdo entre los escritores de gestión sobre la clasificación de las funciones gerenciales. Newman y Summer reconocen solo cuatro funciones, a saber, organización, planificación, liderazgo y control.

Henri Fayol identifica cinco funciones de gestión, a saber: planificación, organizando, comandando, coordinando y controlando. Luther Gulick establece siete funciones de este tipo bajo la palabra catch "POSDCORB" que es sinónimo de planificación, organización, dotación de personal, dirección, coordinación, presentación de informes

y presupuesto Warren Haynes y Joseph Massie clasifican a la gerencia funciones en la toma de decisiones, organización, dotación de personal, planificación, control, comunicando y dirigiendo. Koontz y O'Donnell dividen estas funciones en planear la organización, el personal, la dirección y el control.

Para nuestro propósito, designaremos los siguientes seis como las funciones de un gerente: planificación, organización, dotación de personal, dirección, coordinación y controlador.

**1. Planificación:** la planificación es la más fundamental y más penetrante de todas las funciones de gestión. Si las personas que trabajan en grupos tienen que funcionar de manera efectiva, deben saber de antemano lo que se debe hacer, qué actividades tienen que realizar para hacer lo que debe ser hecho, y cuando se debe hacer. La

planificación se refiere a 'qué', 'cómo y' cuándo 'de rendimiento. Está decidiendo en el presente sobre los objetivos futuros y los cursos de acción para su consecución, por lo tanto, implica:

- a) Determinación de objetivos a corto y largo plazo;
- b) Desarrollo de estrategias y cursos de acción para ser seguido para el logro de estos objetivos; y
- c) Formulación de políticas, procedimientos y reglas, etc., para el implementación de estrategias y planes.

Los objetivos organizacionales son establecidos por la alta dirección en el contexto de su propósito y misión básicos, factores ambientales, pronósticos comerciales, y recursos disponibles y potenciales. Estas los objetivos son tanto de largo como de corto alcance. Son dividido en divisional, departamental, seccional e individual objetivos u objetivos. Esto es seguido por el desarrollo de estrategias y cursos de acción a seguir en varios niveles de gestión y en varios segmentos de la organización. Políticas, los procedimientos y las reglas proporcionan el marco de la toma de decisiones, y el método y el orden para la elaboración e implementación de estos decisiones.

Cada gerente realiza todas estas funciones de planificación, o contribuye a su desempeño. En algunas organizaciones, particularmente aquellas que se manejan tradicionalmente y los pequeños, la planificación a menudo no hecho de manera deliberada y sistemática, pero todavía está hecho. Los planes puede estar en la mente de sus gerentes en lugar de en forma explícita y explicado con precisión: pueden ser borrosos en lugar de claros, pero son siempre allí. La planificación es, pues, la función más básica de administración. Se realiza en todo tipo de organizaciones por todos gerentes en todos los niveles de jerarquía.

- 2. Organización:** la organización implica la identificación de actividades requerido para el logro de los objetivos de la empresa y implementación de planes; agrupación de actividades en trabajos; asignación de estos trabajos y actividades a departamentos y personas; delegación de

responsabilidad y autoridad para el desempeño, y provisión para la coordinación vertical y horizontal de actividades. Cada gerente tiene que decidir qué actividades deben llevarse a cabo en su departamento o sección para el logro de los objetivos encomendados a él. Una vez identificadas las actividades, tiene que agrupar las actividades similares para hacer trabajos, asignar estos trabajos o grupos actividades a sus subordinados, delegar autoridad a ellos para les permite tomar decisiones e iniciar acciones para emprender estas actividades, y proporcionan coordinación entre él y sus subordinados, y entre sus subordinados. Organizando así implica las siguientes subfunciones:

- a) Identificación de actividades requeridas para el logro de objetivos e implementación de planes.
- b) Agrupar las actividades para crear trabajos autónomos.
- c) Asignación de trabajos a empleados.
- d) Delegación de autoridad para permitirles realizar sus trabajos y para controlar los recursos necesarios para su actuación.
- e) Establecimiento de una red de relaciones de coordinación.

Los resultados del proceso de organización en una estructura de la organización, comprende posiciones organizacionales, tareas complementarias y responsabilidades, y una red de roles y autoridad-responsabilidad relaciones.

Organizar es así el proceso básico de combinar e integrar recursos humanos, físicos y financieros en producción interrelaciones para el logro de los objetivos de la empresa. Eso tiene como objetivo combinar empleados y tareas interrelacionadas de forma ordenada manera de que el trabajo organizacional se realice de manera coordinada manera, y todos los esfuerzos y actividades se unen en la dirección de metas organizacionales.

- 3. Dotación de personal:** el personal es una función continua y vital de la administración, una vez que se han determinado los objetivos, estrategias, políticas, programas, procedimientos y reglas formulados para su logro, actividades para la implementación de estrategias,

políticas, programas, etc. identificados y agrupados en trabajos, el siguiente paso lógico en el proceso de gestión es procurar el personal adecuado para la dotación los trabajos. Desde la eficiencia y efectividad de una organización depende significativamente de la calidad de su personal y ya que es una de las principales funciones de gestión para lograr calificado y personas capacitadas para ocupar varios puestos, se ha reconocido el personal como una función distinta de la gestión. Comprende varias funciones secundarias:

- a) Planificación de mano de obra que implica la determinación del número y el tipo de personal requerido.
- b) Reclutamiento para atraer un número adecuado de potencial empleados para buscar trabajos en la empresa.
- c) Selección de las personas más adecuadas para los trabajos bajo consideración.
- d) Colocación, inducción y orientación.
- e) Transferencias, ascensos, despidos y despidos.
- f) Entrenamiento y desarrollo de empleados.

Como la importancia del factor humano en la efectividad organizacional es cada vez más reconocido, el personal está ganando aceptación como función distinta de la gestión. Casi no hace falta enfatizar que ninguna organización puede ser mejor que su gente, y los gerentes debe realizar la función de personal con tanta preocupación como cualquier otra función.

- 4. Dirigir:** dirigir es la función de guiar a los empleados a realizar de manera eficiente y contribuir a su óptimo para el logro de objetivos organizacionales Los trabajos asignados a los subordinados tienen que ser explicado y aclarado, se les debe proporcionar orientación en el trabajo el rendimiento y deben estar motivados para contribuir con su rendimiento óptimo con celo y entusiasmo. La función de dirigir así implica las siguientes subfunciones:

- a) Comunicación
- b) Motivación
- c) Liderazgo

**5. Coordinación:** la coordinación es la función de establecer tales relaciones entre varias partes de la organización que todos juntos tiren en la dirección de los objetivos de la organización. Es por lo tanto el proceso de vincular todas las decisiones organizacionales, operaciones, actividades y esfuerzos a fin de lograr la unidad de acción para la realización de objetivos organizacionales.

La importancia del proceso de coordinación ha sido acertadamente resaltado por Mary Parker Follet. El gerente, en su opinión, debería asegurarse de que tiene una organización "con todas sus partes coordinadas, por lo moviéndose juntos en sus actividades de punto y ajuste, así vinculación, enclavamiento e interrelación, que hacen un trabajo unidad, que no es un congeries de piezas separadas, pero lo que tengo llamado conjunto funcional o unidad integradora ". Coordinación, como función de gestión, implica las siguientes subfunciones:

- a) Definición clara de las relaciones de autoridad-responsabilidad
- b) Unidad de dirección
- c) Unidad de comando
- d) Comunicación efectiva
- e) Liderazgo efectivo

**6. Controlar:** controlar es la función de garantizar que las actuaciones divisionales, departamentales, seccionales e individuales son consistente con los objetivos y metas predeterminados. Desviaciones de objetivos y planes deben ser identificados e investigados, y acción de corrección tomada. Desviaciones de planes y objetivos proporcionar retroalimentación a los gerentes, y todos los demás procesos de gestión incluida la planificación, organización, dotación de personal,

dirección y coordinación son continuamente revisados y modificados, cuando sea necesario.

Controlar implica que los objetivos, metas y estándares del rendimiento existe y es conocido por los empleados y sus superiores. Eso también implica una organización flexible y dinámica que permitirá cambios en objetivos, planes, programas, estrategias, políticas, diseño organizacional, políticas y prácticas de personal, liderazgo estilo, sistema de comunicación, etc., ya que no es raro que la falta de empleados para alcanzar estándares predeterminados se debe a defectos o deficiencias en una o más de las dimensiones anteriores de gestión. Por lo tanto, controlar implica el siguiente proceso:

- a) Medición del rendimiento contra objetivos predeterminados.
- b) Identificación de desviaciones de estos objetivos.
- c) Acción correctiva para rectificar las desviaciones.

Se puede señalar que aunque las funciones de gestión han sido discutido en una secuencia particular: planificación, organización, dotación de personal, dirigir, coordinar y controlar: no se realizan en una orden secuencial. La administración es un proceso integral y es difícil para poner sus funciones ordenadamente en cajas separadas. Funciones administrativas tienden a unirse, y a veces se vuelve difícil separar uno del otro. Por ejemplo, cuando un gerente de producción es discutiendo problemas de trabajo con uno de sus subordinados, es difícil para decir si él está guiando, desarrollando o comunicándose, o haciendo todas estas cosas simultáneamente. Por otra parte, los gerentes a menudo realizan más de una función simultáneamente.

#### **Tipos de control interno:**

Tomando en cuenta las áreas de funcionamiento, aunque no existe una separación radical de los controles internos, porque como se dijo antes, el control interno es un todo integrado, y más bien desde un punto de vista didáctico, se ha establecido la siguiente clasificación:

### **Control interno administrativo**

Son los mecanismos, procedimientos y registros que conciernen a los procesos de decisión que llevan a la autorización de transacciones o actividades por la administración, de manera que fomenta la eficiencia de las operaciones, la observancia de la política prescrita y el cumplimiento de los objetivos y metas programados, este tipo de control sienta las bases para evaluar el grado de efectividad, eficiencia y economía de los procesos de decisión.

### **Control interno financiero**

Son los mecanismos, procedimientos y registros que conciernen a la salvaguarda de los recursos y la verificación de la exactitud, veracidad y confiabilidad de los registros contables, y de los estados e informes financieros que se produzcan, sobre los activos, pasivos, patrimonio y demás derechos y obligaciones de la organización, este tipo de control sienta las bases para evaluar el grado de efectividad, eficiencia y economía con que se han manejado y utilizado los recursos financieros a través de los presupuestos respectivos.

### **Control interno previo**

También llamados controles preliminares, se realizan antes de que se realice una actividad de trabajo, aseguran que los objetivos sean claros que establezcan el rumbo adecuado y que estén disponibles los recursos apropiados. Se encuentran en lo que sucede durante el proceso de trabajo llamados a veces controles de dirección, monitorean las operaciones y actividades en curso para asegurar que las cosas se hagan de acuerdo con lo planeado. Son los procedimientos que se aplican antes de la ejecución de las operaciones o de que sus actos causen efectos; verifica el cumplimiento de las normas que lo regulan y los hechos que las respaldan, y asegura su conveniencia y oportunidad en función de los fines y programas de la organización, es muy importante que se definan y se desarrollen los procedimientos de los distintos momentos del control previo ya sea dentro de las operaciones o de la información a producir.

Los distintos momentos que deben identificarse para desarrollar los procedimientos en todos los niveles que sean necesarios, se refieren al control previo, control concurrente y control posterior interno. No existen unidades administrativas que se encarguen por separado de este tipo de controles, estos están incorporados a los procesos normales que siguen las operaciones; los controles previos se refieren a actividades simples, quizá como preguntarse antes de autorizar la compra de algo, si no existe en los almacenes, o si existe partida presupuestaria para proceder a comprometer los recursos, etc.

Los controles previos son los que más deben cuidarse porque son fuentes de riesgo, ya que si uno de esos no se cumple puede incurrirse en compras innecesarias, decisiones inconvenientes, compromisos no autorizados, etc. por lo que aquí también juega la conciencia de los empleados ya que si cada uno de ellos se convierte en el control previo del paso anterior, las posibilidades de desperdicio y corrupción, son menores.

### **Control interno Concurrente**

Son los procedimientos que permiten verificar y evaluar las acciones en el mismo momento de su ejecución, lo cual está relacionado básicamente con el control de calidad, es decir, los controles concurrentes, son los que se realizan mientras se desarrolla una actividad. La forma más conocida de este tipo de control es la supervisión directa. En la actualidad, los sistemas computarizados pueden ser programados para brindar al operador una respuesta inmediata si comete un error, o si se ha procesado una información equivocada, los controles concurrentes del sistema rechazarán la orden y le dirán donde se encuentra el error.

### **Control interno posterior**

Los controles posteriores, son los que se llevan a cabo después de la acción, de esta forma, se determinan las causas de cualquier desviación del plan original, y los resultados se aplican a actividades futuras similares. Por ejemplo, en las Auditorías Contables, estadística,

contabilidad, etc., dicho de otra manera, es el examen posterior de las operaciones financieras y administrativas y se practica por medio de la Auditoría Gubernamental; por su aplicación se clasifica en:

**a) Control posterior interno**

Es el examen posterior de las operaciones financieras y administrativas y se practica por medio de la Auditoría Interna de cada organización.

**b) Control posterior externo**

Es el examen posterior de las operaciones financieras y administrativas y es responsabilidad exclusiva del Organismo Superior de Control, a través de la Auditoría Gubernamental.

¿Conocemos cuál es su importancia del Control Previo en la Entidades Públicas? Lo que primero se tiene que tener en claro es que el control es aquella actividad que se encarga de revisar y constatar el cumplimiento de los planes, objetivos, normas y procedimientos. Entonces, en función de la administración pública, el control previo se encargará de la supervisión de las acciones y resultados de la Gestión Pública.

En otras palabras, el control gubernamental o control previo consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la Gestión Pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado.

**El Control Previo y Concurrente o Simultaneo** competen exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, sobre la base de normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos en sus planes, reglamentos, manuales y disposiciones institucionales, los que contienen las políticas y métodos de autorización, registro, verificación, evaluación, seguridad y protección.

**El Control Interno Posterior** es ejercido por los responsables superiores del servidor o funcionario público ejecutor, en cumplimiento de las funciones establecidas, así como, por el órgano de control institucional

En conclusión, el Sistema de Control Interno es 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

Por otro lado, se habla de control como actividad y de control como función. El control como actividad es ejercido por los directores o gerentes de las áreas administrativas, el mismo que debe ser previo, concurrente y posterior. Mientras el control como función es ejercido por un órgano independiente que evalúa el comportamiento de cada área administrativa en relación con la responsabilidad institucional.

**Las Actividades Directivas** pueden definirse como el conjunto de habilidades y capacidades personales que el directivo pone en juego cada día para orientar su trabajo profesional, influir en la organización y alcanzar sus objetivos en su entorno de trabajo. Fundamentalmente, aunque no exclusivamente, están relacionadas con su capacidad para dirigir personas.

Su desarrollo incide directamente sobre la madurez personal, y es el resultado de pensar y obrar de una determinada manera, de acuerdo con el temperamento, el carácter y la personalidad.

Una de las actividades directivas más importante es la capacidad de toma de decisiones. En el día a día de la empresa hay decisiones más importantes, otras más sencillas pero en cualquier caso, cualquier decisión cuenta y tendrá repercusión sobre los resultados de la compañía. Para ello será esencial definir y tener claros los objetivos para tomar las decisiones adecuadas que nos permitan optimizar los resultados de esas decisiones. Por otro lado, también es importante tomar decisiones de forma coherente, reflexiva y eficiente (en el

momento oportuno y no retrasarlas por miedo a equivocarse o por realizar un análisis demasiado lento y excesivamente profundo). La elección de alternativas hará que estas personas sean capaces de liderar equipos y de establecer una hoja de ruta para que esos colaboradores sepan cómo actuar y en qué dirección avanzar.

Otra de las importantes actividades directivas es la de solucionar problemas, para ello harán falta tanto conocimientos específicos del sector, de la actividad propia del puesto en concreto en el que desempeña su actividad pero también capacidad analítica, reflexiva y creativa para poder aportar soluciones y no bloquearse en estos momentos difíciles.

**Las Actividades Directivas** tienen cada vez más importancia en el mundo laboral y como consecuencia en el desarrollo profesional de las personas y está intrínsecamente ligado a las habilidades directivas.

Las habilidades directivas son el conjunto de habilidades que se consideran necesarias para el desempeño adecuado de un puesto directivo.

Estas habilidades se desarrollan mediante programas de capacitación específicos (ver término Capacitación de directivos) o bien mediante la propia experiencia en el ejercicio de un puesto directivo.

Las habilidades requeridas están directamente relacionadas con las funciones directivas. De manera que estarían orientadas al desempeño adecuado de las funciones de planificación, organización y control de las decisiones tomadas, pero también de la dirección del grupo humano de colaboradores con los que el directivo debe trabajar y a este nivel se deben añadir las habilidades interpersonales, las habilidades de comunicación y gestión de la información, de decisor y de emprendedor.

Es difícil, una vez que se cuenta con alguna de estas capacidades, el perderla. Lo que sí es posible es adquirirla, partiendo de cero. Es una cuestión de conciencia, foco y esfuerzo. Este impulso ha de dirigirse hacia la consecución de las siguientes habilidades directivas:

- 1. Inteligencia social:** ayuda a la comprensión de las situaciones y dinámicas sociales. Este tipo de habilidades directivas permiten tomar decisiones de manera efectiva en una variedad de situaciones sociales. Para darse, precisa de conciencia social, la sensibilidad a distintas situaciones sociales y habilidad para actuar en consonancia con el rol de líder. Para desarrollar la inteligencia social es necesario el contacto humano y exponerse a diferentes personas en distintas circunstancias. De esta forma se puede hacer crecer la propia percepción social y la capacidad de involucrar a otros.
  
- 2. Habilidades interpersonales:** la capacidad de dirigirse a distintas personas, en diferentes ambientes y con propósitos variados; la habilidad de comunicarse con audiencias de pequeño tamaño y también de gran volumen, y la decisión para hacerlo aunque no se conozca a los interlocutores resumen este tipo de habilidades directivas que resultan imprescindibles en cualquier proyecto. Pese a que las habilidades interpersonales se consideran a veces como un subconjunto de la inteligencia social, deben asumirse como capacidades con entidad propia. Teniendo en cuenta su relevancia, es preciso no dejar de mejorarlas, siendo un oyente activo, trabajando en habilidades de conversación y de discurso y tratando de mejorar en las relaciones personales, ya que ello tendrá su reflejo en la optimización de las relaciones laborales.
  
- 3. Inteligencia emocional:** Daniel Goleman en su obra apunta los aspectos más significativos de estas habilidades directivas, pero que también son importantes capacidades a cualquier otro nivel (y no únicamente en el plano profesional). Pueden considerarse como un complemento a la inteligencia social, ya que giran en torno a la capacidad de comunicación a nivel emocional, la habilidad para comprender las emociones de los demás, entendiendo las situaciones por las que atraviesan. La inteligencia emocional tiene una gran carga interior, ya que para lograr los objetivos descritos es imprescindible estar en sintonía con las propias emociones. Para

hacer crecer la inteligencia emocional y desarrollar ese carisma tan anhelado, hace falta profundizar en la comunicación no verbal, aprender a regular y controlar los propios sentimientos y, por supuesto, saber expresarlos de manera apropiada.

- 4. Prudencia:** sí, esta habilidad es determinante especialmente en entornos dinámicos y, muchos Project Managers podrían beneficiarse de sus ventajas. Pero es difícil de cultivar. Para muchos es sinónimo de sabiduría, para otros es inherente a la experiencia y, sin embargo, ninguno está del todo en lo cierto ya que se trata de ser capaz de ver otras perspectivas y de tener en cuenta diferentes puntos de vista antes de actuar, con objeto de evitar la impulsividad de las acciones motivadas por una visión limitada. Para ser Directores de Proyecto prudentes hay que saber pedir opiniones, hay que tener la capacidad de escuchar a los demás y, lo que es más complicado, hay que tener en cuenta toda esta información antes de dar ningún paso.
- 5. Coraje:** esta manifestación de la valentía también se encuentra entre las principales habilidades directivas. Más que con el arrojo, el coraje se relaciona con la fortaleza, e implica tener el valor de tomar riesgos calculados y la actitud necesaria para defender las propias creencias y hacer lo correcto, independientemente de las circunstancias. Para experimentar este valor en la propia gestión es preciso revisar la propia escala de valores, las prioridades de uno mismo, y tratar de robustecerlos.
- 6. Gestión de conflictos:** estas habilidades directivas son importantes porque en los proyectos es habitual que se produzcan roces o se presenten fricciones entre grupos de interés o entre los propios miembros e los equipos de trabajo. Cualquiera de estos problemas podría debilitar el proyecto y hacer perder de vista los objetivos a los principales actores. Un buen project manager no puede dejar que eso suceda y ha de saber mediar. No sólo ayudando a resolver este

tipo de cuestiones cuando surjan, sino que también mostrando la capacidad de evitar su aparición. La resolución de conflictos es una cuestión de estrategia, aunque resulta muy útil disfrutar de un amplio conocimiento de las personas con las que se trabaja. La mejor manera de lograrlo es tratar de transmitir a las partes una visión positiva, la de que encontrar una solución donde todos ganen y nadie pierda es posible, y, partiendo de ese "final" avanzar hasta el presente, con las ideas más claras acerca de los puntos donde se pueden hacer concesiones, siendo flexibles y asumiendo que todos tendrán que renunciar a algo.

**7. Toma de decisiones:** una de las competencias básicas para cualquier líder es la capacidad de tomar buenas decisiones. Tener una mente analítica, capacidad para escuchar, atención al detalle, capacidad para actuar correctamente bajo presión y saber cuándo es el momento de dar un paso atrás y dejar que otros decidan se encuentran entre las características que presentan quienes disfrutan de estas habilidades directivas que les ayudan a avanzar con buen pie. Para desarrollar una buena toma de decisiones es imprescindible la experiencia pero, igual de importante y necesaria resulta la formación.

#### **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿En qué medida el Control Interno se relaciona con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?.

##### **Problemas Específicos**

¿En qué medida el Control Interno Previo se relaciona con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?

¿En qué medida el Control Interno Concurrente se relaciona con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?

¿En qué medida el Control Interno Posterior se relaciona con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?

## **1.5. JUSTIFICACIÓN**

El interés por el estudio surge por conocer la relación que tiene el control interno en la gestión administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, por cuanto es sumamente importante tener esta información para poder tomar mejores decisiones, de acuerdo a la realidad y necesidad de la institución, lo cual permitiría tener una mejor gestión, y atribución para desplegar y elaborar dichos procesos en forma competente y cuidadosamente en observancia de los dispositivos reglamentarios vigentes. Por consiguiente, la gestión administrativa en el sector público tienen que practicar cumpliendo las exigencias normativas, siempre en beneficio de la entidad, teniéndose que extender en categorías y particularidades para ser cotejados, estableciendo ordenadamente los antecedentes analizados, lo cual permita conocer los verdaderos inconvenientes en las espacios reales que están produciendo, dentro la actividad administrativa en la Universidad, a favor de la comunidad universitaria, reconociendo las deficiencias, limitaciones o fuentes que las conciben; podrían corregirse y superar las carencias encontradas, para tener garantía y eficiencia de la calidad de servicio académico que brinda la universidad.

## **1.6. HIPÓTESIS**

### **1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL:**

**H1** El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

**Ho** El Control Interno no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

### **1.6.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS O ESPECÍFICAS:**

**HE<sub>1</sub>** El Control Interno Previo se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

**HE<sub>2</sub>** El Control Interno Concurrente se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

**HE<sub>3</sub>** El Control Interno Posterior se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

## **1.7. OBJETIVOS**

### **1.7.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que existe entre el Control Interno y la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

### **1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**Oe<sub>1</sub>** Determinar la relación del Control Interno Previo en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

**Oe<sub>2</sub>** Determinar la relación del Control Interno Concurrente en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

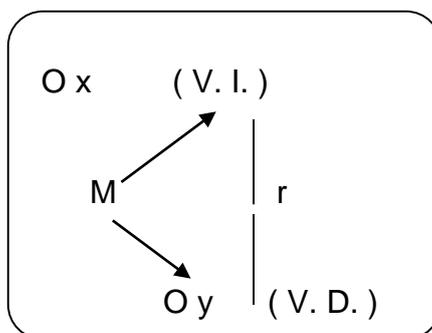
**Oe<sub>3</sub>** Determinar la relación del Control Interno Posterior en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño que emplearemos es Descriptivo – Correlacional, de corte transversal, es descriptiva por que identificará, describirá y analizará las dimensiones del control interno y la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Es correlacional porque permitirá conocer el comportamiento de las variables (control interno y gestión administrativa) así como también sus dimensiones de cada de ellas, del mismo modo el comportamiento de cada dimensión de una variable con la dimensión del comportamiento de la otra variable. Roberto Hernández Samperi, Carlos Fernández y Pilar Baptista, el cual se muestra en el siguiente Diagrama:



Denotación:

M	=	Muestra de Investigación
Ox	=	Variable Independiente: Control Interno
Oy	=	Variable Dependiente: Gestión Administrativa
r	=	Relación entre variables

### 2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

Identificación de variables

Variable independiente.

Control Interno

Dimensiones:

- Control Previo
- Control Concurrente

- Control Posterior

Variable dependiente.

Gestión Administrativa.

Dimensiones:

- Proceso Administrativo
- Actividades Directivas

### 2.2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensión	Indicadores	N° de Items	Items	Escala Valoración
<b>Primera Variable</b>	Control Previo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sólo utilizados controles en el proceso de compra para identificar las áreas críticas.</li> <li>La Institución dispone de indicadores que le permiten detectar las áreas críticas en cada proceso.</li> <li>Es fácil detectar los aspectos críticos durante el proceso de compra por parte de la Institución.</li> <li>Los procesos de compra ejecutados por la Institución se desarrollan en forma eficiente.</li> </ul>	4	1,2,3 y 4	<b>Del 1 al 15</b>  <b>Puntaje Máximo 60</b>  <b>Puntaje Mínimo 15</b>
	Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>La información suministrada por los proveedores permite tomar decisiones eficientes.</li> <li>El control aplicado por la Institución para los gastos que representa el proceso de compra se establecen para garantizar su eficiencia.</li> <li>La Institución determina la naturaleza de los gastos de cada proceso de compra.</li> <li>Los gastos de cada proceso de compra son considerados por la Institución para los períodos siguientes.</li> <li>Los gastos administrativos ocasionados por los procesos de compra son controlados en forma permanente.</li> </ul>	5	5,6,7,8 y 9	

Variable	Dimensión	Indicadores	N° de Items	Items	Escala Valoración
	Control Posterior	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Institución dispone de tabuladores como referencia para comparar los costos ofrecidos por los proveedores.</li> <li>• Establece la Institución una estructura de costos para cada proceso de compra.</li> <li>• La Institución considera la estructura de costos una herramienta para controlar la gestión del proceso de compra.</li> <li>• La Institución establece un tiempo máximo para dar respuesta a sus proveedores de las decisiones tomadas.</li> <li>• La Institución establece tiempo máximo para dar respuesta a sus clientes de los requerimientos solicitados</li> <li>• La Institución utiliza registros para controlar el tiempo empleado en cada proceso de compra.</li> </ul>	6	10,11,12,13,14,15	
<b>Segunda Variable</b>	Proceso Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Organización</li> <li>• Dirección</li> <li>• Control</li> </ul>	9	1,2,3,4,5,6,7,8 y 9	<b>Del 1 al 30</b> <b>Puntaje Máximo 120</b>
	Gestión Administrativa	Actividades Directivas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos</li> <li>• Proyecto</li> <li>• Información</li> <li>• Recursos</li> <li>• Análisis</li> <li>• Responsabilidades</li> </ul>	18	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29 y 30	<b>Puntaje Mínimo 30</b>

## **2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **2.3.1. POBLACIÓN:**

La población de acuerdo a "Méndez (2000), está conformado por el universo de la investigación. Similar definición plantea Chávez (2003, 162), es el universo de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados. Está constituida por características o extractos que le permiten distinguir los sujetos unos de otros.

Estará conformada por todos los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios que vienen a constituir 35 trabajadores.

### **2.3.2. MUESTRA:**

De acuerdo a Hernández citado en Castro (2003), expresa que, si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra (2003: 69), por lo tanto en esta investigación la muestra está constituida por toda la población de estudio, es decir por los 35 trabajadores de la Oficina General de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

## **2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

**2.4.1.** Las técnicas que se utilizaran en el presente trabajo para la recolección de la información, será desarrollado de acuerdo a las características y necesidades de cada variable. La observación, la entrevista, el análisis de documentos, escalas para medir actitudes y la encuesta.

**2.4.2.** Los instrumentos que se han de utilizar en el presente trabajo los cuales nos permitirán recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes, así tenemos:

Técnicas	Instrumentos
➤ Observación	➤ Cuestionario

### 2.4.3. FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Los instrumentos que se van a aplicar serán necesariamente estudiados y aplicados con mucho cuidado, para que pueda obtener la información necesaria y se obtengan los resultados esperados, será muy importante el proceso de validación de los instrumentos, para luego aplicarlos, procesarlos y luego hacer el estudio y la interpretación de datos. Se usará principalmente la estadística descriptiva, explicativa, razonamientos de estadística inferencial e interpretativo.

Asimismo se estima que para el llenado del instrumento por el informador es como promedio 20 minutos, se puede marcar por cada ítem sólo una de las opciones siguientes:

1: Nunca    2: A Veces    3: Casi Siempre    4: Siempre

Asimismo en la recopilación de los datos utilizamos estas técnicas:

- Observaremos las actividades de la institución.
- Recopilaremos y analizaremos los documentos que tengamos al alcance.
- Búsqueda sucesiva sobre ambas variables.

La validez del contenido representa la conciliación “del contenido de un instrumento, en otras palabras, ¿las medidas (preguntas, registros de observación, etc) evalúan con precisión lo que quiere saber?, esto implicaría tomar preguntas representativas de cada una de las secciones de la cual 03 expertos validaron los instrumentos que fueron aplicados en la investigación.

### 2.4.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.

Se contaron con el apoyo de expertos con pericia en este campo de estudio, que gracias a su experiencia nos ayudaron a mejorar el contenido de los cuestionarios empleados para recabar los



El valor del alfa de Cronbach es 0,854, lo que nos indica que esta escala es muy fiable o buena, para evaluar la variable Control Interno en la población de estudio; es decir que, cuando el valor de Alfa es mayor, muestra que existe mucha más confianza en emplear el instrumento para esta variable, considerando que 1 es el más alto del valor de Alfa, respaldándose en el valor de carácter científico en la que se efectuó.

**TABLA Nº 02**  
**ANÁLISIS DE FIABILIDAD SEGUNDA VARIABLE:**  
**GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,855	,869	30

El valor del alfa de Cronbach es 0,855, lo que nos indica que esta escala es muy fiable o buena, para evaluar la variable Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018; es decir que, cuando el valor de Alfa es mayor, muestra que existe mucha más confianza en emplear el instrumento para esta variable, considerando que 1 es el más alto del valor de Alfa, respaldándose en el valor de carácter científico en la que se efectuó.

**TABLA Nº 03**

**Resumen de procesamiento de casos**

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Control interno	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%
Gestión Administrativa	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%

## 2.4.5. BAREMOS.

Utilizamos un cuestionario para cada variable, cuya composición tenía una estructura lógica, cuyas preguntas tenían diferentes opciones para responder, estableciéndose una escala para cada opción, especificada y diferenciada en intensidad, la cual mostramos a continuación:

**Tabla N° 04**

### Baremo Variable Control Interno

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
<b>Muy alto</b>	51-60	81%-100%	Del 1 al 15  Puntaje máximo: 60  Puntaje mínimo: 15
<b>Alto</b>	42-50	61%-80%	
<b>Medio</b>	33-41	41%-60%	
<b>Bajo</b>	24-32	21%-40%	
<b>Muy bajo</b>	15-23	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla N° 05**

### Baremo Dimensión Control Previo

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
<b>Muy alto</b>	15 - 16	81%-100%	Del 1 al 4  Puntaje máximo: 16  Puntaje mínimo: 4
<b>Alto</b>	12 -14	61%-80%	
<b>Medio</b>	9 -11	41%-60%	
<b>Bajo</b>	6 -8	21%-40%	
<b>Muy bajo</b>	4 - 5	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla N° 06**

### Baremo Dimensión Control Concurrente

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
<b>Muy alto</b>	18 - 20	81%-100%	Del 5 al 9  Puntaje máximo: 20  Puntaje mínimo: 5
<b>Alto</b>	15 -17	61%-80%	
<b>Medio</b>	11 -14	41%-60%	
<b>Bajo</b>	8 -10	21%-40%	
<b>Muy bajo</b>	5 - 7	1%-20%	

**Tabla N° 07****Baremo Dimensión Control Posterior**

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
<b>Muy alto</b>	22 - 24	81%-100%	Del 10 al 15 Puntaje máximo: 24 Puntaje mínimo: 6
<b>Alto</b>	18 -21	61%-80%	
<b>Medio</b>	14 -17	41%-60%	
<b>Bajo</b>	10 -13	21%-40%	
<b>Muy bajo</b>	6 - 9	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla N° 08****Baremo Variable Gestión Administrativa**

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
<b>Muy alto</b>	102- 120	81%-100%	Del 1 al 30 Puntaje máximo: 120 Puntaje mínimo: 30
<b>Alto</b>	84 -101	61%-80%	
<b>Medio</b>	66 -83	41%-60%	
<b>Bajo</b>	48 -65	21%-40%	
<b>Muy bajo</b>	30 - 47	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla N° 09****Baremo Dimensión Proceso Administrativo**

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
<b>Muy alto</b>	42-48	81%-100%	Del 1 al 12 Puntaje máximo: 48 Puntaje mínimo: 12
<b>Alto</b>	34-41	61%-80%	
<b>Medio</b>	26-33	41%-60%	
<b>Bajo</b>	19-25	21%-40%	
<b>Muy bajo</b>	12-18	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla N° 10**

**Baremo Dimensión Actividades Directivas**

<b>Niveles</b>	<b>Puntaciones</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Ítems</b>
<b>Muy alto</b>	62 - 72	81%-100%	Del 13 al 30  Puntaje máximo: 72  Puntaje mínimo: 18
<b>Alto</b>	51 -61	61%-80%	
<b>Medio</b>	40 -50	41%-60%	
<b>Bajo</b>	29 -39	21%-40%	
<b>Muy bajo</b>	18 - 28	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

## **2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

En la investigación, los resultados conseguidos serán examinados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, de acuerdo a sus objetivos e hipótesis enunciadas, utilizaremos el programa estadístico para las investigaciones sociales, SPSS v22.

Los instrumentos que se van aplicar serán necesariamente estudiadas y aplicadas con mucho cuidado, para que pueda obtener la información necesaria y se obtengan los resultados esperados, será muy importante el proceso de validación de los instrumentos, para luego aplicarlas, procesarlas y luego hacer el estudio y la interpretación de datos. Se usará principalmente la estadística descriptiva, explicativa, razonamientos de estadística inferencial e interpretativo.

## **2.6. ASPECTOS ÉTICOS.**

Al realizar este estudio, respetamos los criterios éticos, la cual fue el medio necesario para entrevistar a los trabajadores y aplicarles los instrumentos, manteniendo en reserva sus identificaciones porque así se requiere en estos casos, cumpliéndose con la prudencia y eficacia, por cuanto este estudio tiene términos académicos, y estamos autorizados para realizarlo.

### III. RESULTADOS

Para la ejecución de esta investigación se coordinó con los Directores de Administración y de la Oficina de Personal, para acceder a todo el personal de la Universidad, aplicándose los instrumentos que validados mediante la opinión de expertos certificaron la confiabilidad y validez. Previamente se hizo el proceso de sensibilización a los trabajadores a quienes se les administro el instrumento, obteniéndose respuesta favorable de los encuestados, y cuyos resultados se muestran a continuación:

**Tabla N° 11**  
**Estadísticos Descriptivos para la Variable Control Interno y sus Dimensiones**

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Control interno	35	35,00	52,00	43,5143	4,25214
Control Previo	35	9,00	15,00	12,4857	1,52183
Control Concurrente	35	11,00	18,00	14,3143	1,58618
Control Posterior	35	13,00	20,00	16,7143	1,75853
N válido (por lista)	35				

Fuente: SPSS v22

En la tabla N° 11, En el Control Interno, se puede observar que está en un nivel REGULAR porque se encuentra con una media de 43,51 respecto a los 60 puntos considerado en un estado ideal, lo cual representa 65%, Indicando que regularmente al personal administrativo de la Universidad se les realiza el control previo, control concurrente y control posterior, la desviación estándar es de 4.25, que representa una muestra proporcionalmente homogénea. Además, en control previo, se puede observar que tienen una media de 12,48 de nivel acerca de un total de 16 puntos, desviación estándar 1.52, asimismo, en control concurrente, se puede observar que tienen una media de 14,31 de nivel acerca de un total de 20 puntos, desviación estándar 1.58, finalmente en control posterior, se puede observar que tienen una media de 16,71 puntos de nivel acerca de un total también de 24 puntos, desviación estándar de 1.75, lo que indica que regularmente al personal administrativo se les realiza el control previo, control concurrente y control posterior en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

**Tabla N° 12**  
**Estadísticos Descriptivos para la Variable Gestión Administrativa y sus Dimensiones**

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Gestión Administrativa	35	78,00	108,00	89,0571	7,56518
Proceso Administrativo	35	28,00	45,00	36,9429	3,94031
Actividades Directivas	35	42,00	63,00	52,1143	5,07457
N válido (por lista)	35				

Fuente: SPSS v22

En la tabla N° 12, se puede ver que en la variable Gestión Administrativa existe un nivel BUENO porque se encuentra con una media de 89,05 respecto a los 120 puntos considerado en un estado ideal, lo cual representa 66%, Indicando que el personal administrativo voluntariamente realiza el proceso administrativo y las actividades directivas en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, la desviación estándar es de 7,56 que representa una muestra proporcionalmente heterogénea. Además, en el proceso administrativo, se puede observar que tienen una media de 36,94 puntos de nivel acerca de un total de 48 puntos, desviación estándar 3.94, Indicando que regularmente participa en el proceso administrativo. Asimismo, en actividades directivas, se puede observar que tienen una media de 52,11 puntos de nivel acerca de un total de 72 puntos, desviación estándar 5.07, lo cual indica que en forma regular realizan actividades directivas en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

**Tabla N° 13: Matriz de Correlaciones**

**Correlaciones**

		Control interno	Control Previo	Control Recurrente	Control Posterior	Gestión Administrativa	Proceso Administrativo	Actividades Directivas
Control interno	Correlación de Pearson	1	,865**	,874**	,882**	,858**	,623**	,795**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Control Previo	Correlación de Pearson	,865**	1	,654**	,636**	,710**	,466**	,697**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,005	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Control Recurrente	Correlación de Pearson	,874**	,654**	1	,645**	,726**	,525**	,675**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Control Posterior	Correlación de Pearson	,882**	,636**	,645**	1	,804**	,630**	,709**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,858**	,710**	,726**	,804**	1	,788**	,879**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Proceso Administrativo	Correlación de Pearson	,623**	,466**	,525**	,630**	,788**	1	,399*
	Sig. (bilateral)	,000	,005	,001	,000	,000		,018
	N	35	35	35	35	35	35	35
Actividades Directivas	Correlación de Pearson	,795**	,697**	,675**	,709**	,879**	,399*	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,018	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla N° 14**  
**Prueba de Normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	,112	35	,200*	,960	35	,222
Gestión Administrativa	,093	35	,200*	,941	35	,060

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS v22

Si Sig. asintót. (bilateral)  $\geq \alpha$  (0,05), se acepta  $H_0$ ; es decir, los datos obtenidos de la muestra provienen de una distribución normal.

Si Sig. asintót. (bilateral)  $< \alpha$  (0,05), se acepta  $H_1$ ; es decir, los datos obtenidos de la muestra no provienen de una distribución normal.

**Análisis:** De la prueba de K-S cuya muestra es igual a 35 encuestados, la significancia resultante es igual: Control interno 0,200 y Gestión Administrativa de 0,200 es mayor a 0,05 por ello los datos tienen una distribución normal.

**Interpretación:** La muestra no suspende de la normalidad por tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, el cual señala que la muestra proviene de una distribución normal.

**Decisión:** La significancia al aplicar la prueba de Kolmogorov – Smirnov es de 0,200 y 0,200, estos valores que se obtuvieron son totalmente mayoritarios a 0.05 ( $p > 0.05$ ), por ello se toma la decisión de usar las pruebas paramétricas, por lo cual se procesó a través de la prueba estadística paramétrica de Pearson.

## PRUEBAS DE HIPÓTESIS

### PRUEBA ESTADÍSTICA PARA DEMOSTRAR LA HIPÓTESIS GENERAL

Probaremos la hipótesis: El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Requerimos de la estadística inferencial y del software SPSS. v. 22, para efectuar el análisis de la correlación entre estas dos variables de estudio, cuyos resultados exponemos en los cuadros siguientes:

**Tabla N° 15**  
**Correlación entre la Variable Control Interno y la Variable Gestión Administrativa**

Correlaciones		Control interno	Gestión Administrativa
Control interno	Correlación de Pearson	1	,858**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,858**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

Con los resultados obtenidos podemos afirmar que existe una relación significativa entre la variable Control Interno y la variable Gestión Administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018, puesto que el Coeficiente de Correlación de Pearson es 0.858, siendo la correlación positiva alta.

**Tabla N° 16**  
**Resumen del Modelo entre las Dos Variables**

Resumen del Modelo <sup>b</sup>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,858 <sup>a</sup>	,735	,727	3,94943

a. Predictores: (Constante), Control interno

b. Variable dependiente: Gestión Administrativa

En la tabla vemos que el valor del coeficiente de determinación obtenido es de ,735, lo que implica que hay una relación del 73.50% de la variable Control Interno con la variable Gestión Administrativa, lo que también indica que el 73.50% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la variable Control Interno, queda sin explicar el 26.50% (100-73.50).

**Tabla N° 17**  
**Anova entre las Dos Variables**

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1431,152	1	1431,152	91,752	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	514,734	33	15,598		
	Total	1945,886	34			

a. Variable dependiente: Gestión Administrativa

b. Predictores: (Constante), Control interno

Podemos comprobar que el valor  $p = 0,000$  nos indica que la probabilidad asociada al estadístico es de ,000, valor inferior a  $\alpha = 0,05$ . Por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, el modelo de regresión lineal entre las variables Control Interno y Gestión Administrativa, es pertinente.

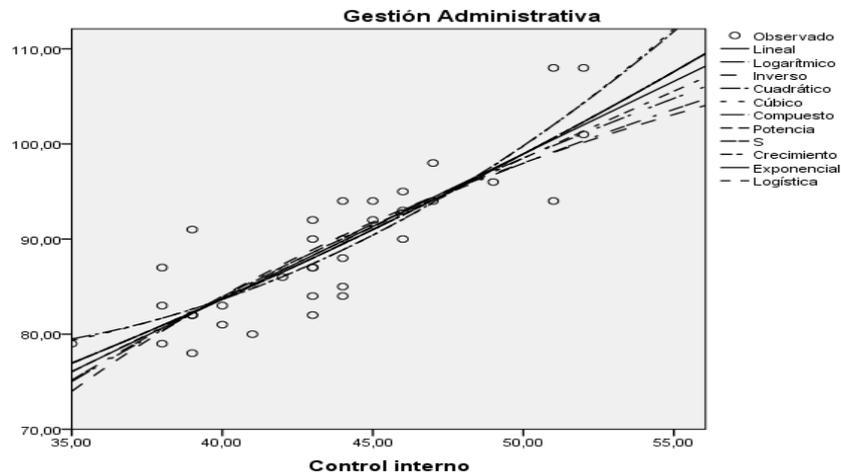
**Tabla N° 18**  
**Coefficientes entre las Dos Variables**

Coefficientes <sup>a</sup>						
Modelo		Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	22,663	6,963		3,255	,003
	Control interno	1,526	,159	,858	9,579	,000

a. Variable dependiente: Gestión Administrativa

## Gráfico N° 01

### Variable Control Interno y Variable Gestión Administrativa



#### a) Hipótesis Estadísticas:

##### Hipótesis Alternativa (H):

$$H_0: \rho = 0$$

“El Control Interno no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018..

$$H_0: \rho \neq 0$$

“El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

#### b) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de  $\alpha=0.05$ .

#### c) Región Crítica:

Si  $\alpha = 0,05$  la región crítica para 33 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,689|\}$$

#### d) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,858 \sqrt{\frac{35-2}{1-(0,858)^2}} = 9,59$$

**e) Decisión:**

Puesto que el valor calculado  $t = 9,59$  cae en la región de rechazo de  $H_0$ , aceptamos la hipótesis alterna que nos indica que si existe correlación entre las variables analizadas.

**f) Conclusión:**

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 9,59 está al margen de la zona de aceptación de  $H_0$  ( $-1,689 < t_c < 1,689$ ), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,858 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,735, lo cual indica que el 73.50% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la variable Control Interno, también, el valor de  $p=0,000$  nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Variable Control Interno y la Variable Gestión Administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

## **PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS.**

### **Hipótesis Especifica 1**

**HE<sub>1</sub>** El Control Interno Previo se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

**Ho<sub>1</sub>** El Control Interno Previo no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Presentamos la siguiente tabla donde:

**Tabla N° 19**  
**Correlación entre la Dimensión Control Previo y la Variable Gestión Administrativa**

		Correlaciones	
		Control Previo	Gestión Administrativa
Control Previo	Correlación de Pearson	1	,710**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,710**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

Se puede ver que el Coeficiente de Correlación de Pearson entre Control Previo y la Gestión Administrativa es de 0,710 y el nivel de significancia es 0,000 por lo que, se acepta la hipótesis alterna, la cual nos indica que existe una relación significativa entre la dimensión Control Previo y la Gestión Administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Según el p-valor Sig (bilateral) = 0,000 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna por cuanto hay asociación o relación entre la dimensión Control Previo y la variable Gestión Administrativa. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación  $t = 0,710$ , el cual se interpreta como una correlación positiva alta entre las variables mencionadas.

**Tabla N° 20**  
**Resumen del Modelo entre la Dimensión Control Previo y la Variable Gestión Administrativa**

Resumen del Modelo <sup>b</sup>									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,710 <sup>a</sup>	,504	,489	5,40541	,504	33,598	1	33	,000

a. Predictores: (Constante), Control Previo

b. Variable dependiente: Gestión Administrativa

En la tabla vemos que el valor del coeficiente de determinación obtenido es de ,504, lo que implica que hay una relación del 50.40% entre la dimensión Control Previo y la variable Gestión Administrativa, lo que también indica que el 50.40% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la dimensión Control Previo, queda sin explicar el 49.60% (100-50.40).

**Tabla N° 21**  
**Anova entre la Dimensión Control Previo y la Variable Gestión Administrativa**

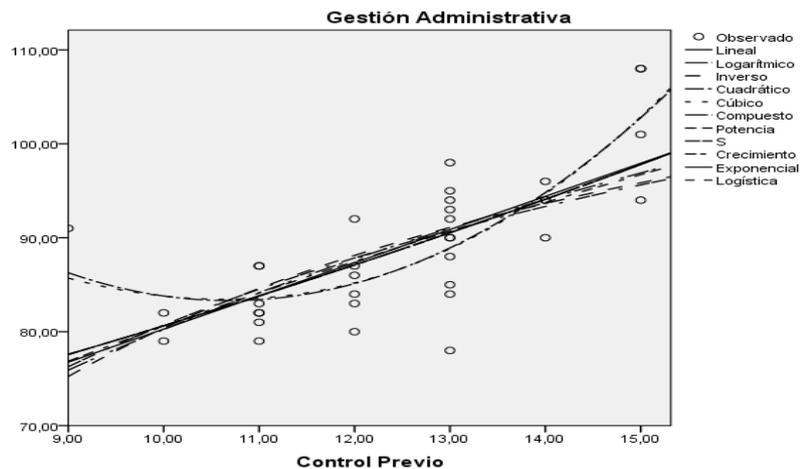
ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	981,675	1	981,675	33,598	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	964,211	33	29,219		
	Total	1945,886	34			

a. Variable dependiente: Gestión Administrativa

b. Predictores: (Constante), Control Previo

Podemos comprobar que el valor  $p = 0,000$  nos indica que la probabilidad asociada al estadístico es de ,000, valor inferior a  $\alpha = 0,05$ . Por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, el modelo de regresión lineal entre la Dimensión Control Previo y la variable Gestión Administrativa, es pertinente.

**Gráfico N° 02**  
**Dimensión Control Previo y la Variable Gestión Administrativa**



**a) Nivel de significación:**

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de  $\alpha=0.05$ .

**b) Región Crítica:**

Si  $\alpha = 0,05$  la región crítica para 33 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,689|\}$$

**c) Cálculo del estadístico de prueba:**

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

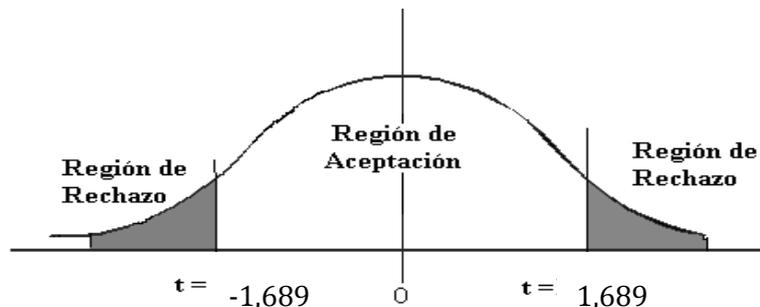
$$t = \pm 0,710 \sqrt{\frac{35-2}{1-(0,710)^2}} = 5,79$$

**d) Resumen de datos:**

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	33	$-1,689 < t_c < 1,689$	5,79

Fuente: Elaboración Propia

Luego se ubica en la llamada campana de Gauss:



**e) Justificación y decisión**

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 5,79 está al margen de la zona de aceptación de  $H_0$  ( $-1,689 < t_c < 1,689$ ), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,710 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,504, lo cual indica que el 50.40% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa

son explicados por la variación de la dimensión Control Previo, también, el valor de  $p=0,000$  nos indica que con una significatividad menor que 5% el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Control Previo y la Variable Gestión Administrativa en de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

### Hipótesis Específica 2

**HE<sub>2</sub>** El Control Interno Concurrente se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

**Ho<sub>2</sub>** El Control Interno Concurrente no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Presentamos la siguiente tabla donde:

**Tabla N° 22**  
**Correlación entre la Dimensión Control Concurrente y la Variable Gestión Administrativa**

		Correlaciones	
		Control Concurrente	Gestión Administrativa
Control Concurrente	Correlación de Pearson	1	,726**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,726**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

Por tanto, podemos decir que hay una relación significativa entre la Dimensión Control Concurrente y la Variable Gestión Administrativa en de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, por cuanto el Coeficiente de Correlación de Pearson es 0.726, siendo la correlación positiva alta.

**Tabla N° 23**

**Resumen del Modelo entre la Dimensión Control Concurrente y la Variable Gestión Administrativa**

Resumen del modelo <sup>b</sup>									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,726 <sup>a</sup>	,528	,513	5,27739	,528	36,868	1	33	,000

a. Predictores: (Constante), Control Concurrente

b. Variable dependiente: Gestión Administrativa

En la tabla vemos que el valor del coeficiente de determinación obtenido es de ,528, lo que implica que hay una relación del 52.80% entre la dimensión Control Concurrente y la Variable Gestión Administrativa, lo que también indica que el 52.80% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la dimensión Control Concurrente, quedando sin explicar el 47.20% (100-52.80).

**Tabla N° 24**

**Anova entre la Dimensión Control Concurrente y la Variable Gestión Administrativa**

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1026,807	1	1026,807	36,868	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	919,078	33	27,851		
	Total	1945,886	34			

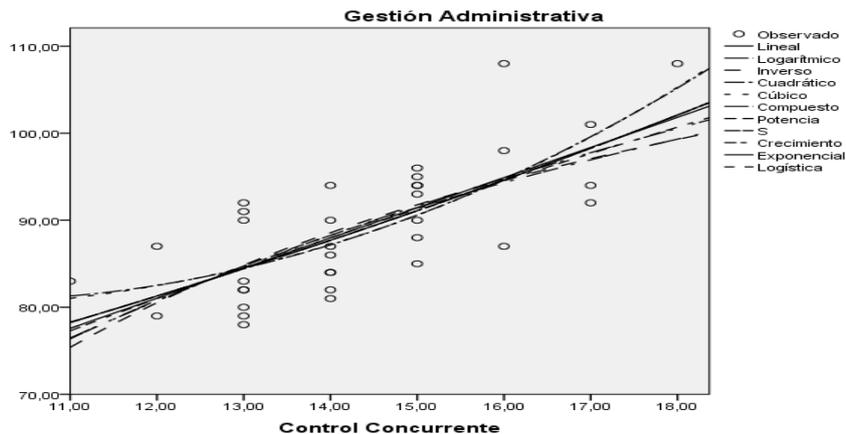
a. Variable dependiente: Gestión Administrativa

b. Predictores: (Constante), Control Concurrente

Podemos comprobar que el valor  $p = 0,000$  nos indica que la probabilidad asociada al estadístico es de ,000, valor inferior a  $\alpha = 0,05$ . Por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, el modelo de regresión lineal entre la Dimensión Control Concurrente y la Variable Gestión Administrativa, es pertinente.

### Gráfico N° 03

#### Dimensión Control Concurrente y la Variable Gestión Administrativa



**a) Nivel de significación:**

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de  $\alpha=0.05$ .

**b) Región Crítica:**

Si  $\alpha = 0,05$  la región crítica para 33 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,689|\}$$

**c) Cálculo del estadístico de prueba:**

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

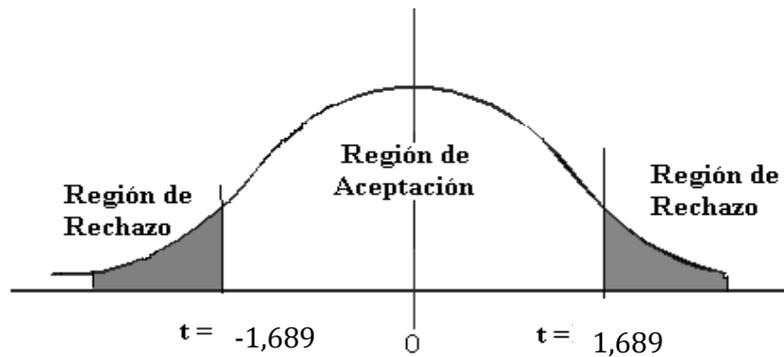
$$t = \pm 0,726 \sqrt{\frac{35-2}{1-(0,726)^2}} = 6,06$$

**d) Resumen de datos:**

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	33	-1,689 < t < 1,689	6,06

Fuente: Elaboración Propia

Luego se ubica en la llamada campana de Gauss:



### e) Justificación y decisión

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,06 está al margen de la zona de aceptación de  $H_0$  ( $-1,689 < t_c < 1,689$ ), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,726 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,528, lo cual indica que el 52.80% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la dimensión Control Concurrente, también, el valor de  $p=0,000$  nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Control Concurrente y la Variable Gestión Administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

### Hipótesis Especifica 03

**HE<sub>2</sub>** El Control Interno Posterior se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

**Ho<sub>2</sub>** El Control Interno Posterior no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Presentamos la siguiente tabla donde:

**Tabla N° 25**

**Correlación entre la Dimensión Control Posterior y la Variable Gestión Administrativa**

		Control Posterior	Gestión Administrativa
Control Posterior	Correlación de Pearson	1	,804**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,804**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

Por tanto, podemos decir que hay una relación significativa entre la Dimensión Control Posterior y la Variable Gestión Administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, toda vez que el Coeficiente de Correlación de Pearson es 0.804, siendo la correlación positiva alta.

**Tabla N° 26**

**Resumen del Modelo entre la Dimensión Control Posterior y la Variable Gestión Administrativa**

Resumen del modelo <sup>b</sup>									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,804 <sup>a</sup>	,646	,635	4,56833	,646	60,240	1	33	,000

a. Predictores: (Constante), Control Posterior

b. Variable dependiente: Gestión Administrativa

En la tabla vemos que el valor del coeficiente de determinación obtenido es de ,646, lo que implica que hay una relación del 64.60% entre la dimensión Control Posterior y la variable Gestión Administrativa, lo que también indica que el 64.60% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la dimensión Control Posterior, quedando sin explicar el 35.40% (100-64.60).

**Tabla N° 27**

**Anova entre la Dimensión Control Posterior y la Variable Gestión Administrativa**

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1257,187	1	1257,187	60,240	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	688,699	33	20,870		
	Total	1945,886	34			

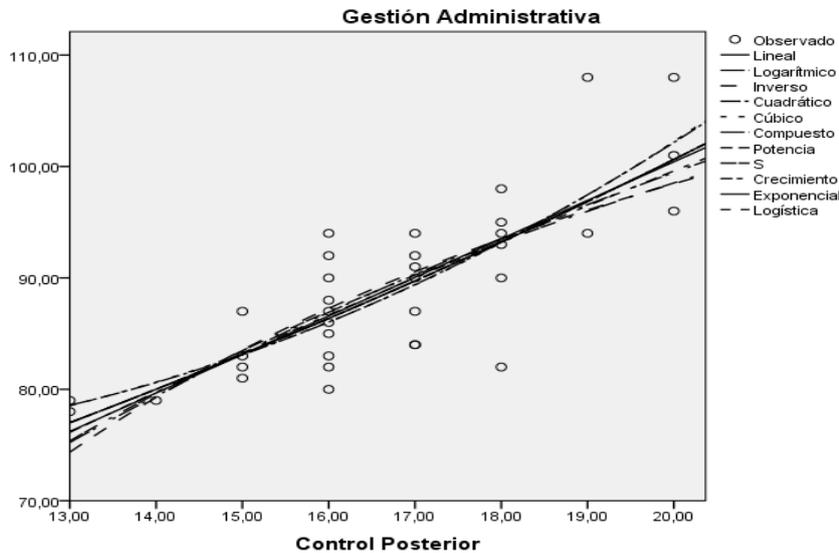
a. Variable dependiente: Gestión Administrativa

b. Predictores: (Constante), Control Posterior

Podemos comprobar que el valor  $p = 0,000$  nos indica que la probabilidad asociada al estadístico es de ,000, valor inferior a  $\alpha = 0,05$ . Por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, el modelo de regresión lineal entre la Dimensión Control Posterior y la Variable Gestión Administrativa, es pertinente.

**Gráfico N° 04**

**Dimensión Control Posterior y la Variable Gestión Administrativa**



**a) Nivel de significación:**

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de  $\alpha = 0.05$ .

**b) Región Crítica:**

Si  $\alpha = 0,05$  la región crítica para 33 grados, con  $n-2$  grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,689|\}$$

**c) Cálculo del estadístico de prueba:**

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

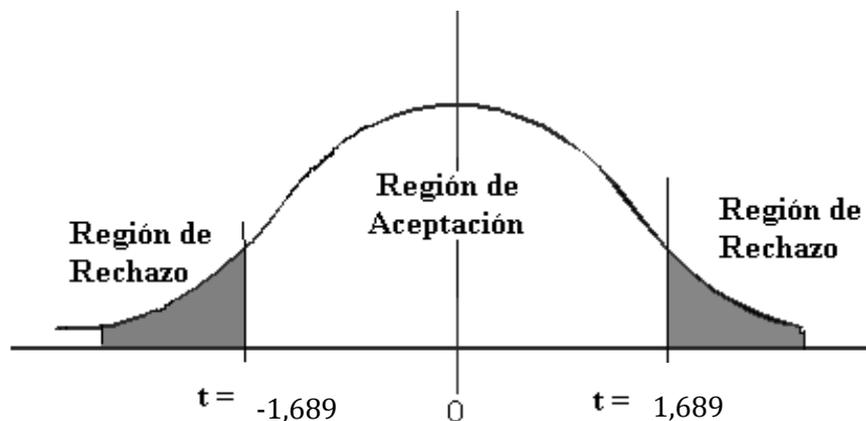
$$t = \pm 0,804 \sqrt{\frac{35-2}{1-(0,804)^2}} = 7,76$$

**d) Resumen de datos:**

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	33	-1,689 < t < 1,689	7,76

Fuente: Elaboración Propia

Luego se ubica en la llamada campana de Gauss:



**f) Justificación y decisión**

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 7,76 está al margen de la zona de aceptación de Ho (-1,689 < t < 1,689), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,804 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,646, lo cual indica que el 64.60% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la dimensión Control Posterior, también, el valor de p=0,000 nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Control Posterior y la Variable Gestión Administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

#### IV. DISCUSIÓN

El Objetivo General en esta investigación era determinar la relación que existe entre el Control Interno y la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

En la verificación de la hipótesis general: El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Según estos resultados, el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 9,59 está al margen de la zona de aceptación de  $H_0$  ( $-1,689 < t_c < 1,689$ ), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,858 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,735, lo cual indica que el 73.50% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la variable Control Interno, también, el valor de  $p=0,000$  nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Variable Control Interno y la Variable Gestión Administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Resultados que coincide con lo obtenido por "Condori (2016), en su tesis: El Control Interno y su incidencia en los Procesos de Adquisiciones directas de bienes y servicios del Gobierno Regional Puno Sede Central Periodos 2014-2015, en la que determinaron que el control Interno incide directamente en todas las actividades de las adquisiciones inmediatas que son menor a 3UIT en la Región Puno, en el periodo 2014 y 2015, encontrándose en todas las áreas deficiencias de control, obteniendo la calificación de 8.95 situándose en la condición de incumpliendo de las normas, teniendo confianza de concentración en 44.80% con un grado de inseguridad del 55.20%. Consiguientemente la práctica real de control interno en todas sus áreas muestra controles defectuosos incidiendo de manera perjudicial en la orientación del proceso de adquisiciones inmediatas. Asimismo, no realizaron el registro de 132 publicaciones de los contratos por valores de uno (1) a tres (3) UIT en el SEACE, incumpléndose en la entrega de los bienes y las

prestaciones de los servicios conforme al tiempo acordado en las órdenes de servicios y ordenes de compras. Todas esas incorrecciones detalladas se relacionan con las reglas de control interno por la incorrecta ejecución del control. Y finalmente, al haberse valorado el sistema de Control Interno en los procesos de adquisiciones inmediatas tanto de bienes como de servicios, fue defectuosa, proponiéndose acciones correctoras en el proceso de adquisiciones inmediatas de bienes y de servicios, debiendo implementarse lineamientos y directrices que ayuden a disminuir imprecisiones, desconcierto o incompetencia por los órganos responsables de estos procesos de adquisiciones inmediatas. Coincidiendo también con la tesis: Control Interno en la Gestión de los Gobiernos Locales del Callejón de Huaylas – Ancash realizado por Crisologo, Marleni Flor. 2013 – Lima, donde concluye que es necesario que la gerencia municipal, diseñe y aplique los instrumentos de control y gestión para la evaluación de los objetivo propuestos en el plan estratégico, y hacer el seguimiento de las mismas en forma oportuna, para identificar las debilidades y luego realizar los reajustes pertinentes orientados al logro de la mayoría de los objetivos propuestos. Conclusión que se corrobora con el artículo publicado de Vilorio, N. (2005), sobre: Los factores que inciden en el sistema de control interno, del cual se concluye que: El sistema de control interno debe estar interrelacionado con todas las actividades de la organización, debido a que se deben incluir las medidas necesarias para que la gerencia pueda realizar un seguimiento eficaz a todos sus recursos. Es mucho más que un instrumento dedicado a la prevención de fraudes o al descubrimiento de errores accidentales en el proceso contable; constituye una ayuda indispensable para una eficiente administración.

En la verificación de la hipótesis específica 1: El Control Interno Previo se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Existe relación significativa entre control interno previo y gestión administrativa, puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 5,79 está al margen de la zona de aceptación de  $H_0$  ( $-1,689 < t_c < 1,689$ ), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,710 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel

de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,504, lo cual indica que el 50.40% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la dimensión Control Previo, también, el valor de  $p=0,000$  nos indica que con una significatividad menor que 5% el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Control Previo y la Variable Gestión Administrativa en de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

En la hipótesis específica 2: El Control Interno Concurrente se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Existe relación significativa entre control interno concurrente y gestión administrativa. Puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,06 está al margen de la zona de aceptación de  $H_0$  ( $-1,689 < t_c < 1,689$ ), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,726 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,528, lo cual indica que el 52.80% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la dimensión Control Concurrente, también, el valor de  $p=0,000$  nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Control Concurrente y la Variable Gestión Administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

En la hipótesis específica 3: El Control Interno Posterior se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

El control interno posterior influye significativamente con la gestión administrativa, puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 7,76 está al margen de la zona de aceptación de  $H_0$  ( $-1,689 < t_c < 1,689$ ), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,804 lo cual indica una correlación significativa,

con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,646, lo cual indica que el 64.60% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la dimensión Control Posterior, también, el valor de  $p=0,000$  nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Control Posterior y la Variable Gestión Administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Los resultados que se presentan, demuestran que la implementación del control interno es un proceso multidisciplinario, la cual depende de las políticas y del compromiso tanto de los funcionarios y servidores, ésta aseveración coincide con el COSO (2008), que sostiene que el control interno es un proceso efectuado por el Consejo de Administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías: a) Eficacia y eficiencia de las operaciones, b) Fiabilidad de la información financiera, c) Cumplimiento de las leyes y normas aplicables.

## V. CONCLUSIONES

Las conclusiones arribadas en esta investigación, en mérito a los resultados obtenidos son:

**Primero.-** Según los resultados obtenidos se cumple la hipótesis general, es decir existe correlación entre el Control Interno y la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018, por cuanto el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,858 lo cual indica una correlación significativa alta, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,735, lo cual indica que el 73.50% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la variable Control Interno, asimismo de acuerdo a los resultados de los Estadísticos Descriptivos de las variables tenemos:

- ✓ En la tabla N° 11, en el Control Interno, se puede observar que está en un nivel REGULAR porque se encuentra con una media de 43,51 respecto a los 60 puntos considerado en un estado ideal, lo cual representa 65%, Indicando que regularmente al personal administrativo de la Universidad se les realiza el control previo, control concurrente y control posterior, la desviación estándar es de 4.25, que representa una muestra proporcionalmente homogénea. Además, en control previo, se puede observar que tienen una media de 12,48 de nivel acerca de un total de 16 puntos, desviación estándar 1.52, asimismo, en control concurrente, se puede observar que tienen una media de 14,31 de nivel acerca de un total de 20 puntos, desviación estándar 1.58, finalmente en control posterior, se puede observar que tienen una media de 16,71 puntos de nivel acerca de un total también de 24 puntos, desviación estándar de 1.75, lo que indica que regularmente al personal administrativo se les realiza el control previo, control concurrente y control posterior en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- ✓ En la tabla N° 12, se puede ver que en la variable Gestión Administrativa existe un nivel BUENO porque se encuentra con una media de 89,05 respecto a los 120 puntos considerado en un estado ideal, lo cual representa 66%, Indicando que el personal administrativo voluntariamente realiza el proceso administrativo y las actividades directivas en la Universidad Nacional

Amazónica de Madre de Dios, la desviación estándar es de 7,56 que representa una muestra proporcionalmente heterogénea. Además, en el proceso administrativo, se puede observar que tienen una media de 36,94 puntos de nivel acerca de un total de 48 puntos, desviación estándar 3.94, Indicando que regularmente participa en el proceso administrativo. Asimismo, en actividades directivas, se puede observar que tienen una media de 52,11 puntos de nivel acerca de un total de 72 puntos, desviación estándar 5.07, lo cual indica que en forma regular realizan actividades directivas en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

**Segundo.**- Existe relación significativa entre control interno previo y gestión administrativa. Puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 5,79 está al margen de la zona de aceptación de  $H_0$  ( $-1,689 < t_c < 1,689$ ), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,710 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,504, lo cual indica que el 50.40% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la dimensión Control Previo, también, el valor de  $p=0,000$  nos indica que con una significatividad menor que 5% el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Control Previo y la Variable Gestión Administrativa en de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

**Tercero.**- Existe relación significativa entre control interno previo y gestión administrativa. Puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,06 está al margen de la zona de aceptación de  $H_0$  ( $-1,689 < t_c < 1,689$ ), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,726 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,528, lo cual indica que el 52.80% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la dimensión Control Concurrente, también, el valor de  $p=0,000$  nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables

en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Control Concurrente y la Variable Gestión Administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

**Cuarto**.- El control interno posterior influye significativamente con la gestión administrativa. Puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 7,76 está al margen de la zona de aceptación de  $H_0$  ( $-1,689 < t_c < 1,689$ ), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,804 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,646, lo cual indica que el 64.60% de los cambios observados en la variable Gestión Administrativa son explicados por la variación de la dimensión Control Posterior, también, el valor de  $p=0,000$  nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Control Posterior y la Variable Gestión Administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

## VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados de esta investigación, se recomienda:

**Primero.-** Implementación de directivas y manuales en la universidad sobre control interno para que estas disposiciones orienten adecuadamente las acciones que deben ser articuladas y evaluadas por parte de los encargados de la gestión administrativa, lo cual les permitirá ser eficaces y eficientes en el uso y manejo de los recursos, por cuanto estos constituyen una guía muy beneficiosa para la correcta ejecución de las actividades y procesos, por cuanto el control será más efectivo, debiéndose haberse previamente socializado, efectuándose el monitoreo en forma frecuente, verificándose la eficiencia del control interno implantado, lo cual permitirá una supervisión adecuada de las funciones y el desempeño laboral de los colaboradores.

**Segundo.-** Debe contarse con personal capacitado en la ejecución del control previo para lograr que las actividades y procesos se realicen con eficacia y eficiencia, que ayude y enseñe la correcta aplicación de la normatividad, los procedimientos y las herramientas que sean necesarias que lograra optimizar la gestión administrativa, dando una buena perspectiva hacia la apropiada ejecución del presupuesto.

**Tercero.-** Debe plantearse estrategias adecuadas para realizar el control concurrente en las actividades y procesos que se ejecutan en la institución para asegurar que los objetivos institucionales se logren de acuerdo a lo programado, así como acciones que permitan identificar y reducir los riesgos operativos, ejecutándose gestiones que prevean y monitoreen todas las actividades relevantes, con la finalidad de garantizar la correcta ejecución de procesos y actividades, así como el uso eficiente de los recursos.

**Cuarto.-** Debe procurarse una mejor comunicación entre las autoridades universitarias y todo el personal de la Universidad, con la finalidad de hacer conocer las políticas sobre control interno que incluya: ambiente interno, establecimiento de objetivos, las actividades de control, el sistema de información y comunicación, y la supervisión. Debiendo lograrse que la retroalimentación se dé en todos los niveles y direcciones, oportuna y eficazmente.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- 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. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú".
- Alvarado, J. (2012). Administración Gubernamental.
- Blas, I., y Vásquez, F. (2015). "El control interno y su influencia en los procesos de contrataciones y adquisiciones de las municipalidades del Perú y Municipalidad Provincial del Santa". Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote. Perú.
- Cárdenas E. y Munive R., (2004.) Organización de Papeles de Trabajo Lima – Perú.
- Catácora. F. (2006). Sistemas y Procedimientos Contables. Primera Edición. Editorial McGraw/Hill. Venezuela.
- CASSAGNE, J. (2005). El Contrato Administrativo, 2ª edición, Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- CASTILLO, J. (2006) Centro de Estudios Gubernamentales. Administración Pública 2006. Tomo I. Edición: Lima - Perú 2006.
- Condori, A. (2016). "Control interno y su incidencia en las adquisiciones directas de bienes y servicios en el Gobierno Regional Puno Sede Central Periodos 2014-2015". Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- Hernández, R (2003). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación 4ta. Edición. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación 4ta. Edición. México: McGraw-Hill.
- Hernández, S. (2016). Opinión de dirección técnico normativa OSCE.
- Lima, A. (2014). Manual de auditoría de gestión para compras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Ibarra. Universidad Técnica del Norte. Ibarra, Ecuador.
- Molina, A. (2012). "Propuesta de mejoramiento a los procedimientos de control interno en el ámbito de la contratación pública de bienes. Caso sucursal mayor del Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativos y Becas (IECE) Guayaquil. Universidad Central de Ecuador. Quito, Ecuador.

- Penina, N., y sanic, P. (2010). "control interno y su evaluación en el área de adquisiciones y contrataciones de una entidad del sector público que se dedica a la educación". Universidad San Carlo de Guatemala.
- Pérez, J., y Salazar, J. (2016). Evaluación de la gestión de control interno en la ejecución presupuestal de la Universidad Nacional de San Martín, periodo 2014.
- Poch, R. (1992). "Manual de Control Interno. Editorial Gestión 2000. Segunda Edición. Barcelona España".
- Redondo, A. (1993). "Curso Práctico de Contabilidad General. Décima Edición. Editorial Centro Contable Venezolano. Venezuela".
- Revilla, A. (2004). Proyecto transparencia en las adquisiciones estatales.
- Willingham, J. (1984). "Auditoria Conceptos y Métodos" México McGraw Hill 3ra.

## **VIII. Anexos**

### Matriz de Consistencia de la Investigación

TÍTULO: "Control Interno y Gestión Administrativa del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018"				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo el Control Interno se relaciona con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> ¿Cómo el Control Interno Previo se relaciona con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018? ¿Cómo el Control Interno Concurrente se relaciona con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018? ¿Cómo el Control Interno Posterior se relaciona con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre el Control Interno y la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018..</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> <b>Oe<sub>1</sub></b> Determinar la relación del Control Interno Previo en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. <b>Oe<sub>2</sub></b> Determinar la relación del Control Interno Concurrente en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. <b>Oe<sub>3</sub></b> Determinar la relación del Control Interno Posterior en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> <b>H1</b> El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.<b>ECÍFICAS</b></p> <p><b>He<sub>1</sub></b> El Control Interno Previo se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. <b>He<sub>2</sub></b> El Control Interno Concurrente se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. <b>He<sub>3</sub></b> El Control Interno Posterior se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Control Interno</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Control Previo.</li> <li>• Control Concurrente.</li> <li>• Control Posterior.</li> </ul> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Gestión Administrativa</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización.</li> <li>• Dirección</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Durante el transcurso de nuestra investigación emplearemos el método no experimental, descriptivo.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> El diseño es Descriptivo, Correlacional, de corte transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --- Ox     M --- Oy     M --- r     Ox --- r     Oy --- r             </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra de estudio Ox= Control Interno Oy= la Gestión Administrativa r = Relación entre el Control Interno y la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> Estará conformada por todos los trabajadores de la Oficina General de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios que vienen a constituir 35 trabajadores.</p> <p><b>MUESTRA:</b> Constituida por toda la población de estudio, es decir por los 35 trabajadores de la Oficina General de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.</p> <p><b>Selección:</b> No Probabilístico Estratificado Aleatorio Simple.</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</b> Técnica - Encuesta Instrumento - Dos cuestionario</p> <p><b>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</b> Para el procesamiento de datos se utilizará el programa estadístico SPSS Statistics 20.</p>

### Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicadores	N° de Items	Items	Escala Valoración
<b>Primera Variable</b>  Control Interno	Control Previo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sólo utilizados controles en el proceso de compra para identificar las áreas críticas.</li> <li>• La Institución dispone de indicadores que le permiten detectar las áreas críticas en cada proceso.</li> <li>• Es fácil detectar los aspectos críticos durante el proceso de compra por parte de la Institución.</li> <li>• Los procesos de compra ejecutados por la Institución se desarrollan en forma eficiente.</li> </ul>	<b>4</b>	<b>1,2,3 y 4</b>	<b>Del 1 al 15</b>
	Control Concurrente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La información suministrada por los proveedores permite tomar decisiones eficientes.</li> <li>• El control aplicado por la Institución para los gastos que representa el proceso de compra se establecen para de garantizar su eficiencia.</li> <li>• La Institución determina la naturaleza de los gastos de cada proceso de compra.</li> <li>• Los gastos de cada proceso de compra son considerados por la Institución para los períodos siguientes.</li> <li>• Los gastos administrativos ocasionados por los procesos de compra son controlados en forma permanente.</li> </ul>	<b>5</b>	<b>5,6,7,8 y 9</b>	<b>Puntaje Máximo 60</b>  <b>Puntaje Mínimo 15</b>

Variable	Dimensión	Indicadores	N° de Items	Items	Escala Valoración
	Control Posterior	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Institución dispone de tabuladores como referencia para comparar los costos ofrecidos por los proveedores.</li> <li>• Establece la Institución una estructura de costos para cada proceso de compra.</li> <li>• La Institución considera la estructura de costos una herramienta para controlar la gestión del proceso de compra.</li> <li>• La Institución establece un tiempo máximo para dar respuesta a sus proveedores de las decisiones tomadas.</li> <li>• La Institución establece tiempo máximo para dar respuesta a sus clientes de los requerimientos solicitados</li> <li>• La Institución utiliza registros para controlar el tiempo empleado en cada proceso de compra.</li> </ul>	6	10,11,12, 13,14,15	
<b>Segunda Variable</b>	Proceso Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Organización</li> <li>• Dirección</li> <li>• Control</li> </ul>	9	1,2,3,4,5,6, 7,8 y 9	Del 1 al 30  Puntaje Máximo 120
	Gestión Administrativa	Actividades Directivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos</li> <li>• Proyecto</li> <li>• Información</li> <li>• Recursos</li> <li>• Análisis</li> <li>• Responsabilidades</li> </ul>	18	13,14,15, 16,17,18, 19,20,21, 22,23,24, 25,26,27, 28,29 y 30

## Matriz de Validación de Instrumentos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**"Encuesta de la Variable de Investigación Gestión Administrativa"**

**OBJETIVO:** "Conocer y recoger información referente a la variable de investigación Gestión Administrativa."

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores administrativos de la Oficina General de Administración de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

**APellidos y Nombres del Evaluador:** Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Educación

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración es a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez  
Código del  
del

FIRMA DEL EVALUADOR



## Cuestionario del Control Interno

### Instrucciones:

Considerado servidor, la encuesta siguiente tiene la intención de evaluar el Control Interno en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión administrativa, en lo que se pueda perfeccionar, eso es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso, para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>CONTROL INTERNO</b>				
<b>Control Previo</b>				
1. Sólo utilizados controles en el proceso de compra para identificar las áreas críticas.				
2. La Institución dispone de indicadores que le permiten detectar las áreas críticas en cada proceso.				
3. Es fácil detectar los aspectos críticos durante el proceso de compra por parte de la Institución.				
4. Los procesos de compra ejecutados por la Institución se desarrollan en forma eficiente				
<b>Control Concurrente</b>				
5. La información suministrada por los proveedores permite tomar decisiones eficientes.				
6. El control aplicado por la Institución para los gastos que representa el proceso de compra se establecen para de garantizar su eficiencia.				
7. La Institución determina la naturaleza de los gastos de cada proceso de compra.				
8. Los gastos de cada proceso de compra son considerados por la Institución para los períodos siguientes.				
9. Los gastos administrativos ocasionados por los procesos de compra son controlados en forma permanente.				
<b>Control Posterior</b>				
10. La Institución dispone de tabuladores como referencia para comparar los costos ofrecidos por los proveedores.				
11. Establece la Institución una estructura de costos para cada proceso de compra.				
12. La Institución considera la estructura de costos una herramienta para controlar la gestión del proceso de compra.				
13. La Institución establece un tiempo máximo para dar respuesta a sus proveedores de las decisiones tomadas.				
14. La Institución establece tiempo máximo para dar respuesta a sus clientes de los requerimientos solicitados				
15. La Institución utiliza registros para controlar el tiempo empleado en cada proceso de compra.				

## Cuestionario de la Gestión Administrativa

### Instrucciones:

Considerado servidor, la encuesta siguiente tiene la intención de evaluar la Gestión Administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión administrativa, en lo que se pueda perfeccionar, eso es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso, para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>PROCESO ADMINISTRATIVO</b>				
<b>Planificación</b>				
1. Los planes de compra obedecen a la planificación de los clientes de acuerdo a los proyectos por ejecutar				
2. Los gastos administrativos generados durante los procesos, son reflejados en el informe del plan anual.				
3. Los procesos de compra son ejecutados en función a lo planificado.				
<b>Organización</b>				
4. Los procesos de compra son ejecutados atendiendo los objetivos establecidos por la Institución.				
5. Los procesos de compra son asignados a los comités para su evaluación y análisis respectivos.				
6. La Institución conforma equipos de trabajo para establecer los lineamientos de compras				
<b>Dirección</b>				
7. Los líderes de compras atienden los requerimientos en función de lo establecido en la norma.				
8. La Institución exige los lineamientos para direccionar sus procesos de compras.				
9. Los procesos de compra se dirigen de acuerdo a estándares de calidad.				
<b>Control</b>				
10. Cuenta la Institución con indicadores para evaluar el proceso de compras				
11. Dispone la gerencia de un modelo que permita establecer proyecciones predictivas de las compras futuras				
12. Establece la gerencia objetivos para el control de las estrategias para el proceso de compras				
<b>ACTIVIDADES DIRECTIVAS</b>				
<b>Objetivos</b>				
13. Las actividades durante el proceso de compra se desarrollan en función de los objetivos planteados.				
14. Al establecer los objetivos a cumplir para el proceso de compra, se obtienen mejores resultados				
15. La Institución fija objetivos de calidad para el proceso de compra.				

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Proyecto</b>				
16. Las actividades desarrolladas por la Institución se desarrollan en función de sus proyectos.				
17. Para los proyectos en los que se requieren cantidades altas de inversión, existen controles especiales en las compras.				
18. Los proyectos determinan el proceso de compra para la Institución				
<b>Información</b>				
19. En las actividades de compra determinante la información de los proveedores.				
20. Considera la información suministrada por los proveedores para la toma de decisiones en el proceso de compra.				
21. Los resultados de las decisiones son informados a los clientes de manera oportuna				
<b>Recursos</b>				
22. Para el desarrollo de las actividades de compras están considerados los recursos económicos disponibles a tal fin.				
23. La Institución establece en sus normas el uso racional de los recursos económicos para las actividades generadas por el proceso.				
24. La Institución aplica controles para el manejo de los recursos financieros en los procesos de compra.				
<b>Análisis</b>				
25. Las decisiones tomadas en función del proceso de compra son sometidas a un análisis previo.				
26. Los análisis realizados por la Institución para la selección de proveedores se consideran de manera objetiva.				
27. Los análisis para decidir sobre la compra se toman según las políticas establecidas por la Institución.				
<b>Responsabilidades</b>				
28. Son asignadas las responsabilidades al personal de la Institución atendiendo al nivel jerárquico que ocupa para las compras.				
29. La responsabilidad es asignada por la Institución atendiendo tipo de proyecto a ejecutar.				
30. El cumplimiento de las responsabilidades en el proceso de compra origina sanciones por parte de la Institución				

Autorización para la Aplicación de los Instrumentos



"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"  
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"  
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS

Puerto Maldonado, 16 de julio del 2018

**CARTA N° 093-2018-UNAMAD/R-DIGA-OURH**

Señorita:  
**CPC. EVELYM X. HUAMANI ZAMBRANO**

Ciudad:-

ASUNTO: Autorización para realizar trabajo de Investigación.  
Ref. : Carta S/N- EXHZ

\*\*\*\*\*

Por medio del presente, le hago llegar un cordial saludo y en atención al documento de referencia, SE LE AUTORIZA realizar el trabajo de Investigación cuyo Título es:

"CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNAMAD – 2018"

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis distinguidas consideraciones personales.

Atentamente;

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MADRE DE DIOS  
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS  
  
Luis Malvino Gamara  
DIRECTOR

C.c.  
Archivo  
LFVG/D-OURH  
YDPE/AA

AV. JORGE CHÁVEZ N° 1160  
PUERTO MALDONADO- MADRE DE DIOS

## Registro Fotográfico



## Base de Datos

N°	Control Previo				Control Concurrente					Control Posterior						CONTROL PREVIO	CONTROL CONCURRENTE	CONTROL POSTERIOR	TOTAL
	Preg. 1	Preg. 2	Preg. 3	Preg. 4	Preg. 5	Preg. 6	Preg. 7	Preg. 8	Preg. 9	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 12	Preg. 13	Preg. 14	Preg. 15				
1	4	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	12	14	15	41
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	15	20	22	57
3	3	4	2	4	3	1	4	3	2	2	4	3	1	4	4	13	13	18	44
4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	15	17	24	56
5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	15	15	21	51
6	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	14	15	20	49
7	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	3	13	16	19	48
8	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	2	4	4	2	2	13	16	18	47
9	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	2	13	15	18	46
10	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	11	14	16	41
11	2	4	3	1	4	3	2	2	3	4	2	3	3	3	4	10	14	19	43
12	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	2	14	14	18	46
13	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	13	15	18	46
14	3	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	12	14	18	44
15	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	13	14	18	45
16	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	10	13	17	40
17	3	1	4	3	2	2	3	2	2	4	3	1	3	3	2	11	11	16	38
18	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	14	15	18	47
19	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	13	15	18	46
20	2	4	3	1	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	10	13	16	39
21	2	3	3	4	2	4	3	2	2	4	3	1	2	2	3	12	13	15	40
22	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	11	15	18	44
23	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	10	13	17	40
24	2	3	3	4	2	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	12	13	19	44
25	2	3	3	3	4	3	3	1	4	3	2	2	2	2	3	11	15	14	40
26	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	2	2	10	13	17	40
27	4	3	1	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	4	12	13	18	43
28	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	12	17	16	45
29	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	13	14	19	46
30	3	3	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	4	12	14	18	44
31	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	2	2	2	1	3	13	14	13	40
32	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	1	10	13	14	37
33	3	1	4	3	2	2	3	1	4	3	2	2	2	3	3	11	12	15	38
34	3	3	2	3	3	3	4	3	3	1	4	3	2	2	1	11	16	13	40
35	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	4	6	13	20	39

N°	PROCESO ADMINISTRATIVO												ACTIVIDADES DIRECTIVAS											
	Planificación			Organización			Dirección			Control			Objetivos			Proyecto			Información			Recursos		
	Preg. 1	Preg. 2	Preg. 3	Preg. 4	Preg. 5	Preg. 6	Preg. 7	Preg. 8	Preg. 9	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 12	Preg. 13	Preg. 14	Preg. 15	Preg. 16	Preg. 17	Preg. 18	Preg. 19	Preg. 20	Preg. 21	Preg. 22	Preg. 23	Preg. 24
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4
3	3	4	2	4	3	1	4	3	2	4	1	4	3	1	4	3	2	4	1	4	2	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	2	4	3	4	3	2	4	1	4	2	4	1	2
5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4
6	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4
7	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	1	4	2	2	3	4	3	2	1	3	3	2	1	4
8	4	4	4	2	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	3	2	4	4
9	1	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	3
10	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3
11	1	4	3	1	4	3	2	4	1	4	2	4	1	1	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4
12	1	2	4	3	4	3	2	4	1	4	2	4	1	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2
13	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	1	4	3	1	4	3	2	4	1	4	2
14	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	2	4	1	2	4	3	4	3	2	4	1	4	2
15	1	4	2	2	3	4	3	2	1	3	3	2	1	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2
16	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3
17	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	1	4	2	2	3	4	3	2	1	3	3
18	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	1	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3
19	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	1	4	2	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	4
20	2	4	1	1	4	3	4	3	2	4	1	4	2	1	4	3	1	4	3	2	4	1	4	4
21	2	4	1	4	4	3	2	3	2	4	4	4	2	1	2	4	3	4	3	2	4	1	4	3
22	2	4	4	1	4	3	1	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2
23	3	2	4	1	2	4	3	4	3	2	1	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2
24	3	2	1	4	4	4	2	3	3	2	4	2	3	1	4	2	2	3	4	3	2	1	3	3
25	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3
26	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3
27	4	4	4	1	4	3	1	4	3	2	4	1	4	2	4	1	4	2	4	1	1	4	1	4
28	4	4	4	1	2	4	3	4	3	2	4	1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	4	3	4
29	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	2	2	3
30	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3
31	3	2	2	1	4	2	2	3	4	3	2	1	3	3	2	1	1	1	4	3	4	3	2	3
32	3	2	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	3	2	4	1	4	4	3	2	3	4	3
33	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	4	1	4	3	1	4	4	3
34	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	1	2	4	3	4	4	3
35	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	2	4	1	4	4	4	2	3	1	1

N°	ACTIVIDADES DIRECTIVAS						PROCESO ADMINISTRATIVO				ACTIVIDADES DIRECTIVAS						PROCESO ADMINISTRATIVO	ACTIVIDADES DIRECTIVAS	TOTAL
	Análisis			Responsabilidad			PLANIFICACIÓN	ORGANIZACIÓN	DIRECCIÓN	CONTROL	OBJETIVOS	PROYECTO	INFORMACIÓN	RECURSOS	ANÁLISIS	RESPONSABILIDADES			
	Preg. 25	Preg. 26	Preg. 27	Preg. 28	Preg. 29	Preg. 30													
1	4	3	4	4	3	3	12	12	11	10	11	11	10	10	11	10	45	63	108
2	4	4	4	4	4	1	12	12	12	9	12	9	12	9	12	9	45	63	108
3	3	1	4	3	2	4	6	8	9	9	8	9	7	9	8	9	32	50	82
4	4	3	4	3	2	4	12	12	9	7	11	9	7	7	11	9	40	54	94
5	4	2	3	3	2	4	11	12	8	12	9	9	10	12	9	9	43	58	101
6	4	2	3	3	3	2	10	12	9	10	9	8	11	10	9	8	41	55	96
7	2	2	3	4	3	2	11	9	10	7	5	9	7	7	5	9	37	42	79
8	4	4	2	4	3	2	12	10	9	10	10	9	9	10	10	9	41	57	98
9	4	3	2	4	3	2	8	11	4	9	9	9	11	9	9	9	37	56	93
10	4	3	2	2	3	3	11	9	7	10	9	8	9	10	9	8	37	53	90
11	4	2	4	4	3	2	8	8	7	10	6	10	10	9	10	9	33	54	87
12	4	2	4	4	3	2	5	10	7	10	9	6	8	8	10	9	32	50	82
13	4	3	2	1	1	4	12	8	10	10	9	8	9	7	9	6	40	48	88
14	3	3	2	1	4	4	12	8	9	9	5	11	9	7	5	9	38	46	84
15	2	3	2	4	1	4	5	9	6	8	9	9	9	10	7	9	28	53	81
16	4	3	2	4	1	2	12	10	9	7	12	9	8	11	9	5	38	54	92
17	2	3	3	1	4	4	11	9	9	9	9	5	9	7	6	9	38	45	83
18	2	4	3	4	4	4	11	7	10	8	9	10	10	8	9	12	36	58	94
19	2	2	3	4	1	4	11	7	8	9	10	6	8	10	7	9	35	50	85
20	2	4	1	4	1	4	7	8	9	9	7	8	9	9	7	9	33	49	82
21	2	4	1	2	4	4	7	11	5	12	3	11	9	8	7	10	35	48	83
22	4	2	3	2	1	4	10	8	8	10	11	9	9	9	9	7	36	54	90
23	4	4	3	4	3	3	9	7	10	6	11	9	8	9	11	10	32	58	90
24	4	2	3	3	3	3	6	12	8	8	8	5	9	7	7	9	34	45	79
25	4	2	3	3	3	3	9	12	8	10	9	9	10	9	9	9	39	55	94
26	4	2	3	4	3	3	12	10	7	9	10	10	10	7	9	10	38	56	94
27	3	2	2	4	1	1	12	8	8	7	10	7	6	9	7	6	35	45	80
28	3	2	2	4	4	4	12	7	10	7	10	7	9	11	7	12	36	56	92
29	3	2	2	2	1	1	6	12	8	10	10	11	9	7	7	4	36	48	84
30	3	3	4	3	1	1	7	12	8	9	9	11	7	8	10	5	36	50	86
31	4	3	4	3	4	4	7	7	9	6	5	3	11	8	11	11	29	49	78
32	4	2	4	3	4	4	8	12	10	9	7	9	9	10	10	11	39	56	95
33	2	3	2	4	1	1	10	11	9	9	9	9	8	11	5	6	39	48	87
34	2	3	2	4	1	1	11	11	7	10	6	9	9	11	7	6	39	48	87
35	4	3	2	4	3	2	11	12	8	10	8	9	10	5	9	9	41	50	91

