



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Eficacia del Control Interno en la Gestión
Administrativa en la Universidad Nacional Amazónica
de Madre de dios, 2018**

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

AUTOR:

Br.Serrano Checca, Ruth Marleni

ASESOR:

Dr. Paricahua Peralta, Jimmy Nelson

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ – 2018

Dedicatoria

A Dios por haberme permitido cumplir una de mis metas como profesional y por bendecirme y darme buena salud en la vida, además por su infinito amor.

A mí amado esposo Heber Miranda Teran y a mi hija Valeria e hijo Adrian porque son la razón de mi vida y a quienes amo.

A mis queridos padres por ser el pilar fundamental de apoyo en mi formación personal y profesional, ejemplos de lucha y superación.

Ruth Serrano.

Agradecimiento

Agradezco a nuestro señor Dios por sus bendiciones, amor y por estar siempre en cada uno de mis días. Por haberme dado la bendición de conocer maravillosas personas quienes siempre me acompañaron y apoyaron.

A mi familia por su incondicional apoyo en mi deseo de superación en la vida.

A mi madrina Derlita Pinedo Mendoza por ser la persona que siempre creyó en mí y por estar en los buenos y no tan buenos momentos que he pasado en la vida.

Agradecer a mi asesor Dr. Jimmy Paricahua Peralta por su paciencia y apoyo en la culminación de mi tesis.

Ruth Serrano

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “control interno y la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018”, con la finalidad de establecer la relación que existe entre las variables: Control interno y la gestión administrativa, en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad “César Vallejo” para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice General

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	vi
Índice General	vii
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad Problemática	13
1.2 Trabajos Previos	14
1.3 Teorías Relacionadas con el Tema.....	18
1.4 Formulación del Problema	22
1.5 Justificación del Estudio	22
1.6 Hipótesis de la Investigación.....	23
1.7 Objetivos de la Investigación.....	24
II. MÉTODO	25
2.1 Diseño de investigación	25
2.2 Variables y Operacionalización	25
2.3 Población y muestra.....	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
2.5 Método de análisis de datos	32
2.6 Aspectos Éticos.....	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN.....	66
V. CONCLUSIONES	70
VI. RECOMENDACIONES.....	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
Anexos	78

Índice de Tablas

Tabla 1: Nivel de Control Interno	34
Tabla 2: Distribución de Frecuencia del Control Interno	35
Tabla 3: Nivel de la Gestión Administrativa	36
Tabla 4: Distribución de Frecuencias de la Gestión Administrativa	37
Tabla 5: Prueba de normalidad entre las variables: Control Interno y la Gestión Administrativa.....	39
Tabla 6: Resultados de la Correlación entre las Variables	40
Tabla 7: Coeficiente de Determinación del Control Interno.....	40
Tabla 8: Tabla de Contingencia entre las Variables Control Interno y Gestión Administrativa.....	41
Tabla 9: Prueba de chi cuadrado.....	42
Tabla 10: Prueba de Normalidad.....	43
Tabla 11: Correlación entre la dimensión Ambiente de Control y la variable Gestión Administrativa	44
Tabla 12: Determinación entre la dimensión Ambiente de Control y la variable Gestión Administrativa	45
Tabla 13: Contingencia entre la dimensión Ambiente de Control y la variable Gestión Administrativa	46
Tabla 14: Prueba de chi cuadrado.....	46
Tabla 15: Prueba de normalidad.....	48
Tabla 16: Correlación entre la dimensión Evaluación de riesgos y la variable Gestión Administrativa	49
Tabla 17: Determinación entre la dimensión Evaluación de riesgos y la variable Gestión Administrativa	49
Tabla 18: Contingencia entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la variable Gestión Administrativa	50
Tabla 19: Prueba de chi cuadrado.....	51
Tabla 20: Prueba de normalidad.....	52

Tabla 21: Correlación entre la dimensión actividades de control y la variable Gestión Administrativa	53
Tabla 22: Determinación entre la dimensión actividades de control y la variable Gestión Administrativa	54
Tabla 23: contingencia entre la dimensión Actividades de Control y la variable Gestión Administrativa	55
Tabla 24: Prueba de chi cuadrado.....	55
Tabla 25: Prueba de normalidad.....	57
Tabla 26: Correlación entre la dimensión información y comunicación y la variable Gestión Administrativa	58
Tabla 27: Determinación entre la dimensión información y comunicación y la variable Gestión Administrativa	58
Tabla 28: Contingencia entre la dimensión Información y Comunicación y la variable Gestión Administrativa	59
Tabla 29: Prueba de chi cuadrado.....	60
Tabla 30: Prueba de normalidad.....	61
Tabla 31: Correlación entre la dimensión Supervisión y la variable Gestión Administrativa.....	62
Tabla 32: Determinación entre la dimensión Supervisión y la variable Gestión Administrativa.....	63
Tabla 33: Contingencia entre la dimensión Supervisión y la variable Gestión Administrativa.....	64
Tabla 34: Prueba de chi cuadrado.....	64

Índice de Figuras

Figura 1: Nivel de Control Interno.....	35
Figura 2: Nivel de la Gestión Administrativa.....	37
Figura 3: Dispersión entre las variables: Control Interno y la Gestión Administrativa.....	39
Figura 4: Dispersión entre la dimensión Ambiente de Control y la variable Gestión Administrativa.....	43
Figura 5: Dispersión entre la dimensión Evaluación de riesgos y la variable Gestión Administrativa	47
Figura 6: Dispersión entre la dimensión actividades de control y la variable Gestión Administrativa	52
Figura 7: Dispersión entre la dimensión información y comunicación y la variable Gestión Administrativa	56
Figura 8: Dispersión entre la dimensión Supervisión y la variable Gestión Administrativa.....	61

RESUMEN

La presente investigación, titulada: control interno y la gestión administrativa en la Universidad Nacional de Madre de Dios, 2018, buscó determinar la relación que existe entre las variables Control interno y la gestión administrativa. Para ello se ha empleado la investigación no experimental con un diseño descriptivo correlacional, tomándose una población de 111 trabajadores. Por lo que se llegó a las siguientes conclusiones:

De acuerdo con los datos obtenidos en cuanto a la variable control interno, el promedio de toda la muestra es de 56.97 puntos, ubicándola en el nivel de tendencia a eficaz, lo cual indica que los trabajadores consideran que la implementación del control interno tiene sus fortalezas debido a que permite organizar las funciones y orientar los propósitos al beneficio de la institución, asimismo se debe ahondar en la orientación, capacitación y de monitoreo para su implementación definitiva.

De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable gestión administrativa, el promedio de toda la muestra es de 89.45 puntos, ubicándola en el nivel de tendencia a ser ineficiente, lo cual significa que los trabajadores consideran que existe una apropiada actuación en la gestión para lograr cumplir con los estándares que permitan lograr la calidad en la institución.

El coeficiente de determinación entre las variables control interno y gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores es de 0.463, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 46.3%.

La dimensión del control interno que tiene mayor incidencia en la variable gestión administrativa corresponde a la evaluación de riesgo con el 44.1%, lo que demuestra que mientras se utilicen lineamientos, políticas, o directivas, y acciones que aseguren el logro de los objetivos de la universidad en todas las direcciones con calidad y oportunidad, mayor será el ambiente de control, las actividades de control, la información y comunicación y la supervisión.

Palabras clave: gestión, ambiente, riesgo, comunicación y evaluación.

ABSTRACT

The present investigation, entitled: internal control and administrative management in the National University of Madre de Dios, 2018, sought to determine the relationship that exists between the variables internal control and administrative management. For this, non-experimental research with a correlational descriptive design has been used, taking a population of 111 workers. Therefore, the following conclusions were reached:

According to the data obtained regarding the internal control variable, the average of the entire sample is of 56.97 points, placing it at the level of effective tendency, which indicates that the workers consider that the implementation of internal control has its strengths because it allows to organize the functions and to guide the purposes to the benefit of the institution, also it is necessary to deepen in the orientation, training and of monitoring for its definitive implementation.

According to the data obtained regarding the variable administrative management, the average of the whole sample is 89.45 points, placing it at the level of tendency to be inefficient, which means that workers consider that there is an appropriate performance in the management to achieve compliance with the standards that allow achieving quality in the institution.

The coefficient of determination between the variables internal control and administrative management, according to the perception of the workers is 0.463, which indicates that the percentage of relationship between both variables is 46.3%.

The dimension of internal control that has the greatest incidence in the variable administrative management corresponds to the risk assessment with 44.1%, which shows that while guidelines, policies, or directives are used, and actions that ensure the achievement of the objectives of the University in all directions with quality and opportunity, the greater will be the control environment, control activities, information and communication and supervision.

Keywords: management, environment, risk, communication and evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD) es una institución educativa pública con la finalidad de brindar educación a la Región de Madre de Dios y otras regiones del Perú.

Cabe señalar que la teoría de control interno de los procesos ya sea administrativa como contables está orientada esencialmente a la evaluación, función a través de la cual se verifican las condiciones de aprovechamiento en que se encuentra los involucrados en el contexto de la estrategia involucrada. La teoría del control interno administrativo considera que la dirección es la encargada de conducir la institución respetando y haciendo cumplir las normas y reglamentos vigentes y establecidos.

El problema de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios radica en el hecho de saber hasta qué punto estos procesos no solamente son eficientes o efectivos, sino cumplen con la ley y si se sigue un proceso riguroso para realizarlos. O que en todo caso si se ha implementado, cabe señalar que un control administrativo puede ser evaluado continuamente, tomándose las prudencias y medidas pertinentes cuando se presentes problemas o circunstancias adversas. Asimismo, es fundamental tomar en cuenta no solo el control contable sino el administrativo, debido a que este se tiene que ver con las normas, reglas; así como las operaciones y se orienta a la eficiencia de estas.

Por tanto, en caso de que la institución no cuente con un adecuado conocimiento y forma de aplicación podrían ocasionar efectos a corto plazo como no cumplir con la eficacia, ya sea económica en las operaciones; a mediano plazo no se cumpliera con la eficiencia de las

metas trazadas en plan operativo anual y a largo plazo peligraría el hecho que la institución no cumpliera adecuadamente con sus objetivos estratégico trazados en su plan institucional. Por tanto, si se fomenta el cumplimiento del control interno institucional, este permitiría que las autoridades realicen una adecuada gestión administrativa, al momento de realizar compromisos, aprobar proyectos, ya sean estos de infraestructura, implementación, ejecución así como de evaluación.

1.2 Trabajos Previos

En cuanto a los antecedentes del control interno se cuenta con el aporte de **Durand (2004)**, en su investigación acerca de **un modelo de control interno** a partir de tres aspectos, considerando sus debilidades detectadas y sus aspectos de riesgos. Concluyó que este modelo permitió identificar el número y la magnitud de cada tipo y aspecto de riesgo, producto de las auditorías realizadas. Asimismo, identificó la forma de distribución de las debilidades y de las características de los problemas que ocasionan. Por tanto, se pudo tener información necesaria para la elaboración de un adecuado perfil de riesgo desde el punto de la evaluación del control.

Asimismo, **Castromán y Porto (2005)**, en su estudio acerca de **la responsabilidad social y el control interno orientado a la asunción de obligaciones, compromisos y acuerdos**. Consideran que la actual coyuntura y forma de vida orienta a las empresas a encaminar sus normas y valores hacia el cumplimiento del compromiso con la sociedad. Por tanto, concluye que la implementación y evaluación del control interno en la empresa organiza y potencia un comportamiento moral en el trabajo; asimismo, este permite considerar, evaluar y generar la toma de conciencia acerca de las nuevas demandas sociales, lo cual permitirá a la empresa realizar una gestión sostenible.

Por su parte, **Pirela (2005)**, en su investigación acerca del **estudio del control interno** se efectuó teniendo como finalidad examinar el proceso del control interno realizado en el almacén de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la universidad del Zulia. La metodología fue descriptiva. Se utilizó como población a todo el personal del almacén. Las conclusiones demuestran que el sistema de control interno es defectuoso, debido a que este no se orienta a ser un sistema integrado, por tanto, no es efectivo en las actividades de recepción, almacenamiento y despacho de la mercancía.

Cabe indicar que **Mejía (2005)**, en su investigación acerca de la **autoevaluación del sistema de control interno**, señala que este es indispensable debido a que permite el análisis, la evaluación, el diagnóstico y el fortalecimiento organizacional. Se desarrolla en toda la entidad y supone el apoyo de la alta dirección, apoyo representado en recursos físicos y la orientación que le brinde durante su aplicación. Por tanto, concluye que su implementación ocasiona que tanto los responsables, así como los directivos sean más responsables y comprometidos. En cuanto a las dificultades en su aplicación pueden provenir de aspectos relacionados con la cultura organizacional: si el personal no está dispuesto a colaborar con los grupos de apoyo en el suministro de la información, si existe apatía con el proceso y si no se cuenta con personas capacitadas para realizarlo. Asimismo, el proceso se efectúa en tres etapas: la planeación, la ejecución (levantamiento de la información que soporta el análisis de cada uno de los elementos del sistema de control y permite emitir juicios objetivos sobre su desempeño); finalmente, elaboración del informe, da cuenta de los resultados de la autoevaluación del sistema de control, de su desarrollo y sus dificultades, y establece las propuestas de mejora.

Asimismo, **Viloria (2005)**, en su investigación acerca de los componentes que afectan el control interno de una organización, señala la necesidad que deben tener las empresas para

cumplir sus metas y objetivos, para lo cual es fundamental el establecimiento de normas que permitan la operatividad. Asimismo señala que el control interno está supeditado a las medidas y normas propias así como mundiales: por tanto, su control, dirección y su funcionamiento le corresponde a la gerencia. Por último, los resultados de la investigación demostraron, en primer lugar, que las organizaciones estudiadas no realizan el diseño de su propio sistema de control interno basado en la normativa establecida; en segundo lugar, no toman en cuenta los componentes y elementos que inciden en el control interno señalados en el informe COSO.

En cuanto a **Carmona y Barrios (2007)**, en su trabajo acerca del modelo actual de control interno relacionado a la gestión pública, concluye que las nuevas tendencias del control interno se ajustan a la dinámica actual de la gestión empresarial tanto en el sector privado como en el sector público. La Dirección por Objetivos y la Planeación Estratégica con énfasis en los valores compartidos es hoy día una práctica generalizada que requiere de un tratamiento del control, por tanto, considera que la confiabilidad de la información para la gestión tiene gran importancia para el logro de los objetivos, los controles dejan de ser rígidos y pasan a ser flexibles. Ajustados según la dinámica de identificación, evaluación y gestión de los riesgos. El control de la gestión pública, la prevención contra la corrupción y las ilegalidades se fortalece con la implementación del Control Interno aplicando las bases del Informe COSO e incorporándole aquellos elementos del Informe COCO que contribuyen con la mejor interpretación de este. Asimismo, La Gestión Pública requiere de controles eficientes que le permitan alinear la estrategia para alcanzar los resultados esperados en el cumplimiento de su encargo social con adecuados niveles efectividad.

Para **Delgado (2009)**, en su investigación acerca de un sistema informático de apoyo a la evaluación del control interno, desarrolló un estudio que permitió conocer el estado actual de la problemática

planteada en la Empresa de Proyectos de Arquitectura e Ingeniería de Matanzas, determinando las razones fundamentales que inspiraron la búsqueda de una propuesta de solución. Se contribuyó a un enriquecimiento del estado del arte de los sistemas informáticos relacionados con el tema, elemento este que constituirá una documentación importante para trabajos futuros. Se justificó la necesidad del uso de herramientas informáticas que garanticen un proceso de evaluación del Control Interno de forma eficaz. Se diseñó e implementó un Sistema Informático para evaluar y controlar de forma eficiente el proceso de Control Interno en la Empresa de Proyectos de Arquitectura e Ingeniería de Matanzas. La herramienta desarrollada reduce el tiempo de respuesta ante la solicitud de información por parte de los especialistas, facilita el trabajo y logra un nivel de seguridad y protección de los datos acorde a la política del sistema.

A su vez **Placencia (2010)**, en su investigación acerca del control interno como precaución para alcanzar los propósitos y metas trazadas, indica como beneficios de acuerdo a su implementación en las instituciones, en primer lugar una modificación en el pensamiento y la mentalidad de los actores organizativos, ya sean directivos; en segundo lugar, asunción de las actividades empresariales de manera responsable; en tercer lugar, está la mejora en la organización del trabajo de acuerdo las normas institucionales, el puesto laboral, guías para evaluar la práctica laboral de acuerdo a las áreas, diseño de actividades de control de acuerdo a la evaluación de sus riesgos; asimismo, fortalece el liderazgo. Concluyendo que la implementación de un procedimiento de control interno debe ser planificado de manera congruente que garanticen el propósito de conservar de manera segura el control de los recursos.

Además, **Rivas (2011)**, en su estudio en cuanto a los modelos contemporáneos indica que el control interno se entiende como un progreso que direcciona a toda la entidad así como sus miembros al

cumplimiento de los objetivos de la organización. Concluye que la competitividad actual exige la adaptación a los nuevos enfoques tecnológicos, para que las empresas puedan ingresar a los nuevos mercados, así como el aumento de las ventas, forma de comportamiento de los empleados, todo esto ocasiona cambios continuos al sistema de control interno implantado.

1.3 Teorías Relacionadas con el Tema

Por su parte, Estupiñán (2011), el control interno se ha convertido en una herramienta surgida de la imperiosa necesidad de accionar proactivamente; por ello, debe estar presente en todas y cada una de las actividades diarias de las organizaciones, y en las decisiones que por pequeñas que sean se toman continuamente.

La efectividad y eficiencia de las operaciones, De acuerdo con Estupiñán (2011), Apunta a los procesos y objetivos básicos de la empresa que se requieren para su funcionamiento, incluyendo sus metas; también al rendimiento, rentabilidad y adecuada distribución de los recursos. Teniendo como función: Control de metas de desempeño, Control de rentabilidad, Salvaguarda de recursos y Protección de los registros contra pérdida, acceso y uso indebido.

La confiabilidad de la información financiera, por otra parte, Argandoña (2010) refiere que esta categoría tiene directa relación con las políticas, métodos y procedimientos que instituye la administración para asegurar que la información financiera y de gestión elaborada es válida y confiable, así como que sea revelada razonablemente en los informes correspondientes. Por lo que guarda relación con: Adecuado mantenimiento de los registros contables, Información confiable para uso de la organización y Publicación para uso de terceros.

El acatamiento de las leyes y regulaciones aplicables, a su vez Argandoña (2010), determina que esta categoría se contrae a la actuación de la administración institucional, mediante el dictado de políticas y la puesta en aplicación de procedimientos específicos, para asegurar que los actos y operaciones que realiza, así como la utilización de los recursos, se sujeten y sean acordes con las disposiciones establecidas en las disposiciones legales y administrativas vigentes. Como: Cumplimiento de las leyes, Cumplimiento de las disposiciones y Cumplimiento de las políticas internas.

Los beneficios del control interno, ofrece la reducción de la posibilidad de no alcanzar los objetivos propuestos, puesto de otra manera, permite que se marche en la dirección deseada.

No se ha ubicado en la bibliografía mayores beneficios a los ya señalados dentro del propio concepto del Control Interno, debiéndose indicar que países como Polonia, Lituania, Francia y Bangladesh, en el año 2012 expusieron algunos resultados de aplicar el sistema de control interno en las entidades públicas, concluyendo que si contribuye al cumplimiento de objetivos como: Apoyo al cumplimiento de metas y objetivos, Propicia el manejo de riesgos identificando principales riesgos y Permite una mejor gestión de los fondos públicos

Sin embargo al igual que en el Perú, aún falta mucho para concretar la implementación de los Sistemas de Control Interno.

En esa misma orientación, el documento: Orientaciones Básicas para el Fortalecimiento del Control Interno en Gobiernos Locales, enumera que el control interno presenta 04 beneficios concretos:

Logro efectivo de los objetivos institucionales: al permitir cautelar y verificar que los objetivos institucionales se cumplan en el marco de lo planificado y en beneficio de la ciudadanía.

Mejor uso de los recursos escasos: al advertir riesgos y plantear medidas correctivas antes y durante la ejecución de los procesos y

operaciones, lo que contribuye a una mayor eficiencia en el uso de los recursos que por lo general son escasos.

Su retroalimentación genera mayor conocimiento y destrezas en los gestores públicos: al funcionar como sensor de errores y desviaciones, permite proponer medidas correctivas, reenfocar los conceptos y metodologías, desarrollando así nuevas habilidades en los funcionarios y servidores de la entidad.

Promueve una cultura orientada al buen desempeño y la ética en la acción pública: El desarrollo de mecanismos de control y su verificación previa y simultánea, trae como consecuencia la mejora del desempeño institucional y promueve una “cultura del logro” en los gestores públicos. Su práctica promueve la ética en la acción pública, en la medida que desarrolla conciencia respecto al compromiso con la misión y en tanto limita potenciales prácticas ir moderadores.

Por lo expuesto, si bien el Control Interno contribuye con consecución del logro de los objetivos y metas institucionales, la aplicación del control interno, fortalece la gerencia pública, permitiendo por ejemplo la generación de nuevas habilidades gerenciales y una cultura del logro. Tal como se señaló en la parte introductoria de la presente investigación, y como resultado de su aplicación en un caso (ver acápite 3), corroboramos que el control interno contribuye con la transparencia en el desarrollo de funciones y gestión administrativa, en la organización interna al identificar tareas y niveles de responsabilidad, elementos que contribuyen con la rendición de cuentas y el control posterior.

El concepto que estos 04 elementos que utilizamos para afirmar nuestros resultados, se presentan a continuación:

Transparencia; no existe una definición consensuada sobre transparencia, por lo general la asociamos en antítesis de corrupción. Una de las mejores definiciones es de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, “el proceso por el cual la

información de las condiciones existentes permite ser accesada para la gestión administrativa y acciones, de manera visible y entendible.”

Autores como De León, P y Valladares, L., concuerdan que el acceso a la información garantiza la participación ciudadana y forma parte integral de los procesos democráticos, por lo a efectos de nuestro análisis consideramos el acceso a la información pública como transparencia, partiendo de la premisa “Toda información que posea el Estado se presume pública”, con excepción de aquella clasificada como confidencial. (Ley N° 27806).

Organización Interna; partiendo de que la administración pública tiene problemas de informalidad caracterizada por que los procesos de gestión administrativa son tomados por pocas personas y organizaciones, que no existe delegación, lo cual ocasiona efectos negativos como conductas oportunistas, corrupción y evasión de deberes, la mejora de la organización interna en las entidades resulta relevante.

Según Mintzberg, H., existen cinco modelos para gestionar los gobiernos, si bien ninguno es mejor que el otro, y todos coexisten, es indispensable que las entidades diseñen sus estructuras organizacionales para cohesionar el trabajo en pro del servicio que brindan.

Atendiendo a ello, la presente investigación considera a la organización como “un conjunto de seres humanos, hombres y mujeres, que trabajan de manera coordinada para obtener algunos objetivos o metas conocidos y compartidos por todos” (Vergara, 2005). Lo cual implica la identificación de productos, delegación de responsabilidades y evaluación de resultados bajo un enfoque gerencial.

La **Rendición de cuentas o accountability**, es un concepto muy usado hoy en día para caracterizar a los gobiernos democráticos. Para

la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la rendición de cuentas es la obligación de demostrar que se ha efectuado el trabajo cumpliendo con las reglas y normas acordadas o de declarar de manera precisa e imparcial los resultados obtenidos en comparación con las funciones y/o planes encomendados. Esto puede exigir una demostración cuidadosa, que pueda defenderse incluso judicialmente, de que la labor realizada es congruente con los términos contractuales.

1.4 Formulación del Problema

Problema general

¿Cuál es el grado de eficacia del control interno en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?

Problemas específicos

- ¿Cómo se percibe la implementación del control interno en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?
- ¿Cómo se evalúa la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?
- ¿Qué dimensión del control interno tiene mayor incidencia en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?

1.5 Justificación del Estudio

La investigación está fundamentada en la necesidad que se tienen por identificar el nivel de percepción de los trabajadores acerca del control interno; cabe indicar que la investigación buscó identificar el nivel de incidencia que existe entre la variable control interno y la variable gestión administrativa para considerar recomendaciones que permitan

mejorar el funcionamiento institucional y mejorar los procesos administrativos.

Es necesario indicar que desde el punto de vista teórico la investigación se fortalece por plantear antecedentes de investigaciones realizadas hasta el momento acerca de cómo ha ido evolucionando las variables control interno y la gestión administrativa.

Además, la adaptación de instrumentos con su respectiva validación y prueba de fiabilidad permitirá el recojo, así como el análisis de datos de manera confiable, para evitar cometer errores de sesgo lo cual ocasionaría obtener resultados que no reflejen adecuadamente la realidad.

Por último, para la obtención de los resultados se hará uso de la estadística descriptiva para obtener información acerca del nivel de percepción en cuanto a la implementación del control interno y su eficacia en la gestión administrativa; asimismo, para identificar la relación que existe entre ambas variables se hará uso de la correlación de Pearson respectivamente.

1.6 Hipótesis de la Investigación

Hipótesis general

H_a : La implementación del control interno de qué manera incide en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_0 : La implementación del control interno no incide en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Hipótesis específicas

H_a: Las dimensiones del control interno inciden en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H₀: Las dimensiones del control interno no inciden en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

1.7 Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Determinar el grado de incidencia del control interno en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Objetivos específicos

- Identificar la percepción del control interno en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.
- Conocer la percepción acerca del control interno que incide en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.
- Determinar la incidencia de la dimensión del control interno que incide en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

II. MÉTODO

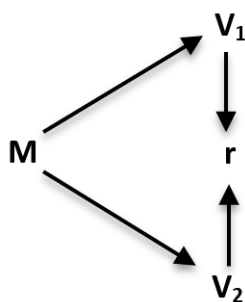
2.1 Diseño de investigación

Tipo de estudio

La investigación tienen la intención de encontrar el nivel de asociación entre variables por ello no se busca determinar la influencia de una en la otra, por tanto la investigación a realizarse no tiene la intención de realizar la experimentación en la unidad de análisis, (Hernández et al. 2010).

Diseño de investigación

La investigación es de diseño descriptivo correlacional, consiste en hallar la correlación que existe entre dos variables, considerando la aplicación de las encuestas en un solo periodo de tiempo:



Dónde:

- M** : muestra
- V1** : Control interno
- V2** : Gestión administrativa
- r** : correlación

2.2 Variables y Operacionalización

a) Variable Independiente

- Control interno

b) Variable dependiente

- Gestión administrativa

Operacionalización de la Variable Control Interno

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	TEMS	ÍNDICES Y ESCALA
<p>Variable Independiente</p> <p>Control Interno</p> <p>Se refiere a las políticas, procedimientos, prácticas y estructuras organizadas, diseñadas para proporcionar razonable confianza en que los objetivos de la organización serán alcanzados y que los eventos indeseados serán prevenidos o detectados y corregidos.</p> <p>Fuente: Estupiñán (2011).</p>	<p>Ambiente de Control</p> <p>Entorno organizacional favorable al ejercicio de las buenas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, para sensibilizar a los miembros de la entidad y generar una cultura de control interno.</p> <p>Fuente: Contraloría General de la República (2016).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración de Misión, Visión y Valores. • Código de ética institucional suscrito por la Alta Dirección. • Estructura orgánica - Organigrama • Manuales de Perfiles de Puesto-MPP actualizado, aprobado y vinculado al PEI y al ROF (Reemplaza al MOF) • Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) actualizado y aprobado • Reglamento Interno de Trabajo aprobado y actualizado • Procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal 	<p>1,2,3,4, 5,6</p>	<p>Siempre (3) Varias veces (2) Pocas veces (1) Nunca (0)</p>

	<p>Evaluación de Riesgos</p> <p>Este componente abarca el proceso de identificación y análisis de los riesgos a los que está expuesta la entidad para el logro de sus objetivos.</p> <p>Fuente: Contraloría General de la República (2016).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lineamientos, políticas o directiva para implementar la administración de riesgos aprobada por la Alta Dirección. • Establecer procedimientos para la administración de riesgos. • Inventario de riesgos a nivel entidad. 	<p>7,8,9,10, 11,12</p>	
	<p>Actividades de Control</p> <p>Políticas y procedimientos de control impartidos por la dirección en relación con las funciones asignadas al personal, establecidas para asegurar que se estén llevando a cabo las acciones necesarias en la administración de los riesgos, a fin de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos de autorización y aprobación de procesos y actividades documentados en normas internas. • Reporte de arqueos, inventarios físicos, procesos de adquisiciones, reportes de personal u otros actos de verificación de data sensible efectuados periódicamente. • Políticas y procedimientos documentados para la administración de los 	<p>13,14,15, 16,17,18</p>	

	<p>asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad.</p> <p>Fuente: Contraloría General de la República (2016).</p>	<p>sistemas de información.</p>		
	<p>Información y Comunicación</p> <p>Métodos, procesos, canales, medios, y acciones que aseguren el flujo de información en todas las direcciones con calidad y oportunidad.</p> <p>Fuente: Contraloría General de la República (2016).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos documentados para el funcionamiento de los sistemas de información. • Información interna (Intranet, boletines, revistas, folletos, periódicos murales) confiable y oportuna para el desarrollo de las actividades • Información externa (Portal web institucional, Portal de transparencia, etc.) confiable y oportuna para el desarrollo de las actividades 	<p>19,20,21, 22,23,24</p>	

	<p style="text-align: center;">La supervisión</p> <p>El sistema de control interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación, a través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información.</p> <p>Fuente: Contraloría General de la República (2016).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lineamientos (diseño y metodología) aprobados por la entidad para desarrollar acciones de prevención y monitoreo y Registro de deficiencias reportadas por el personal. • Registro de medidas adoptadas para desarrollar oportunidades de mejora, de haberse detectado 	<p>25,26,27, 28</p>	
--	--	---	-------------------------	--

Operacionalización de la Variable Gestión Administrativa

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICES Y ESCALA
<p>Variable dependiente</p> <p>Gestión Administrativa</p> <p>Consiste en la ejecución de todo el proceso de gestión en el cual se cumpla con la adecuada planificación, organización, dirección, así como la evaluación, con la finalidad de cumplir con los objetivos y metas institucionales.</p> <p>Fuente: Swift et al. (2002)</p>	<p>Dirección del Personal</p> <p>La administración de personal busca habilitar mejor al personal que labora en la organización para lograr la consecución de los objetivos de calidad y de desempeño operativo, para ello se debe comunicar la importancia de la contribución que hace cada empleado a la calidad total y reforzar el compromiso individual y por equipos mediante premios y reforzamientos.</p> <p>Fuente: Swift et al. (2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del personal. • Mantenimiento del personal. 	<p>1,2,3,4,5,6,7 ,8,9,10</p>	<p>Totalmente de acuerdo (3) De acuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo (0)</p>

	<p style="text-align: center;">Liderazgo</p> <p>El liderazgo es una cualidad que posee un directivo o un grupo de directivos, con capacidad, conocimientos y experiencia para dirigir a la organización.</p> <p>Fuente: Swift et al. (2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección. • Empatía y asertividad. • Solución de problemas. 	<p>y 11,12,13,14, 15,16,17,18, de 19,20</p>	
	<p style="text-align: center;">Planeación</p> <p>La planificación estratégica consiste en determinar la direccionalidad que debe tener la organización para conseguir sus objetivos de corto y mediano plazo, que permite prever situaciones futuras o inconvenientes y adaptar a la organización para dar soluciones.</p> <p>Fuente: Swift et al. (2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura interna y externa de la organización. • Misión y visión de la organización. • Objetivos estratégicos de la organización. 	<p>21,22,23,24, 25,26,27,28, 29,30</p>	

	<p>Monitoreo Y Evaluación</p> <p>La habilidad para tolerar y el monitoreo es un servicio técnico pedagógico destinado fundamentalmente a mejorar cooperativamente todos los factores que influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual se asume la responsabilidad de dirigir y hacer un seguimiento a los docentes para obtener con ellos resultados que les son comunes, con base en unos índices de gestión pedagógica que permiten medir los resultados del proceso y hacer los ajustes necesarios oportunamente.</p> <p>Fuente: Swift et al. (2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Planeación de la habilidad para tolerar. •Evaluación de lo supervisado. •Ejecución de la habilidad para tolerar. 	<p>31,32,33,34, 35,36,37,38, 39,40</p>	
--	--	---	--	--

2.3 Población y muestra

Población

La población de estudio está conformada por 111 trabajadores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Muestra

Para la determinación de la muestra se considera al muestreo aleatorio simple, considerando el siguiente criterio:

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

Dónde:

- N** : Población = 111
- Z** : Confianza es del 95%
- P** : Proporción 70% = 0.50
- q** : 1 – p, 30% = 0.50
- e** : Precisión o margen de error de 5% = 0.05.

Muestra:

De acuerdo a la formula se ha obtenido una muestra de 87 trabajadores.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos de la variable independiente se utilizará el cuestionario control interno para medir la percepción de los trabajadores y el cuestionario de gestión administrativa que sirve para medir la capacidad que tienen los directivos para alcanzar la adecuada gestión.

2.5 Método de análisis de datos

Formula: Para la presente investigación se utilizará la estadística descriptiva y la estadística inferencial paramétrica. En Estadística descriptiva, se utilizaron, los estadísticos de tendencia central: media, mediana, desviación estándar y varianza. Para realizar una descripción grafica de los datos se emplearon las tablas de frecuencia y gráficos.

Para realizar la contrastación de la hipótesis se empleará el nivel de significancia menor a 0,05; siendo en el caso de la estadística inferencia paramétrica, se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson es un índice estadístico que mide la relación lineal entre dos variables cuantitativas.

$$r = \frac{\theta_{XY}}{\theta_X \cdot \theta_Y}$$

Dónde:

σ_{XY} : La covarianza de (X,Y)

σ_X y σ_Y : Las desviaciones típicas de las distribuciones marginales.

El valor del índice de correlación varía en el intervalo [-1, +1]:

- **Si $r = 0$** , no existe relación lineal.
- **Si $r = 1$** , existe una correlación positiva perfecta.
- **Si $0 < r < 1$** , existe una correlación positiva.
- **Si $r = -1$** , existe una correlación negativa perfecta.
- **Si $-1 < r < 0$** , existe una correlación negativa.

Por último, las conclusiones se formularán teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

2.6 Aspectos Éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

III. RESULTADOS

3.1 Descriptivos de la Variable Control Interno

Tabla 1: Nivel de Control Interno

		Estadístico	Desv. Error
CONTROL	Media	56,97	2,709
INTERNO	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	51,58
		Límite superior	62,35
	Media recortada al 5%	58,57	
	Mediana	60,00	
	Varianza	638,266	
	Desv. Desviación	25,264	
	Mínimo	0	
	Máximo	84	
	Rango	84	
	Rango intercuartil	45	
	Asimetría	-,574	,258
	Curtosis	-,686	,511

Análisis:

De acuerdo con los datos obtenidos en cuanto a la variable control interno, el promedio de toda la muestra es de 56.97 puntos, ubicándola en el nivel de tendencia a eficaz, lo cual indica que los trabajadores consideran que la implementación del control interno tiene sus fortalezas debido a que permite organizar las funciones y orientar los propósitos al beneficio de la institución, asimismo se debe ahondar en la orientación, capacitación y de monitoreo para su implementación definitiva.

3.2 Distribución de frecuencias para la variable Control Interno

Tabla 2: Distribución de Frecuencia del Control Interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficaz	9	10,3	10,3	10,3
	Tendencia a ineficaz	10	11,5	11,5	21,8
	Tendencia a eficaz	41	47,1	47,1	69,0
	Eficaz	27	31,0	31,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

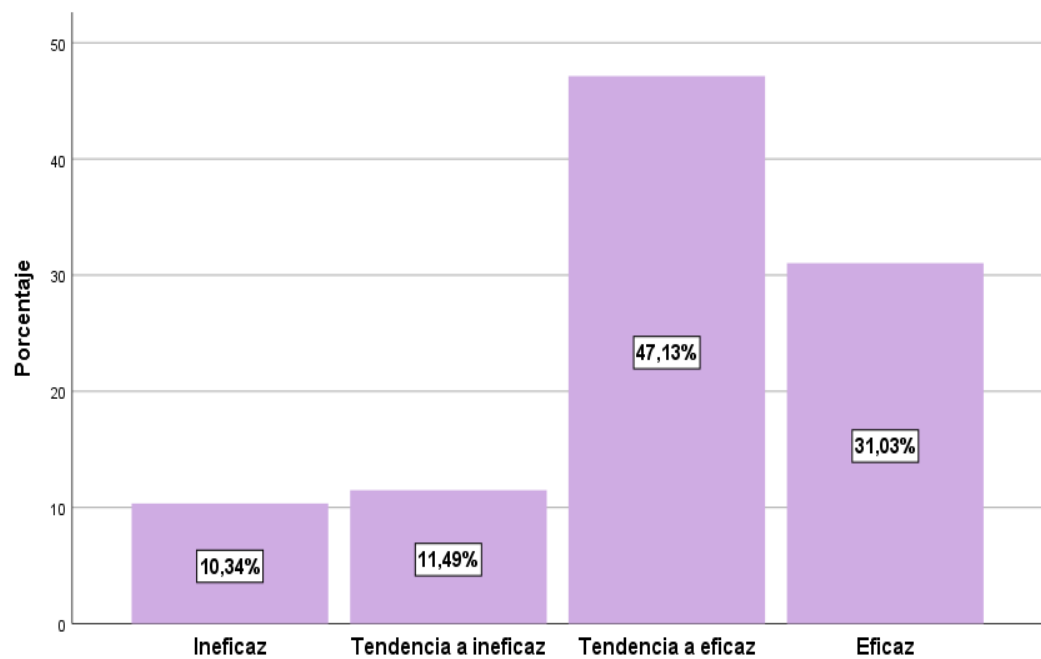


Figura 1: Nivel de Control Interno

Análisis:

De acuerdo con la información presentada en la tabla N°1 y gráfico N°1 se identifica que el control interno se ubica en el nivel de tendencia a eficaz con 47.13%, asimismo, el nivel de eficaz cuenta con el 31.03%, además, el nivel de tendencia a ineficaz cuenta con el 11.49%, por último, el nivel de ineficaz tiene el 10.34%, lo cual significa existe una proporción de

trabajadores consideran que la implementación del control interno está cumpliendo con los indicadores estipulados los cuales permiten cumplir con los objetivos y metas trazadas en la institución; así como, anticipar errores y fallas que se puedan cometer en el ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades, el control de la información y la comunicación y la supervisión, asimismo, existen dos proporciones consideran que la implementación del control interno tiene sus dificultades, como la falta de orientación, capacitación y de monitoreo para su implementación dificultan su operatividad, asimismo, señalan que la implementación del control interno no consolida el logro los objetivos y metas trazadas en la institución; ocasionando inconvenientes para anticipar errores y fallas que se puedan cometer en el ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades, el control de la información y la comunicación y la supervisión.

3.3 Descriptivos de la variable Gestión Administrativa

Tabla 3: Nivel de la Gestión Administrativa

		Estadístico	Desv. Error	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Media	89,45	3,106	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	83,27	
		Límite superior	95,62	
	Media recortada al 5%	91,65		
	Mediana	96,00		
	Varianza	839,506		
	Desv. Desviación	28,974		
	Mínimo	8		
	Máximo	120		
	Rango	112		
	Rango intercuartil	54		
	Asimetría	-,829	,258	
	Curtosis	-,069	,511	

Análisis:

De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable gestión administrativa, el promedio de toda la muestra es de 89.45 puntos, ubicándola en el nivel de tendencia a ser ineficiente, lo cual significa que los trabajadores consideran que existe una apropiada actuación en la gestión para lograr cumplir con los estándares que permitan lograr la calidad en la institución.

3.4 Distribución de frecuencias para la variable Gestión Administrativa

Tabla 4: Distribución de Frecuencias de la Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	4,6	4,6	4,6
	Inadecuado	14	16,1	16,1	20,7
	Adecuado	38	43,7	43,7	64,4
	Destacado	31	35,6	35,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

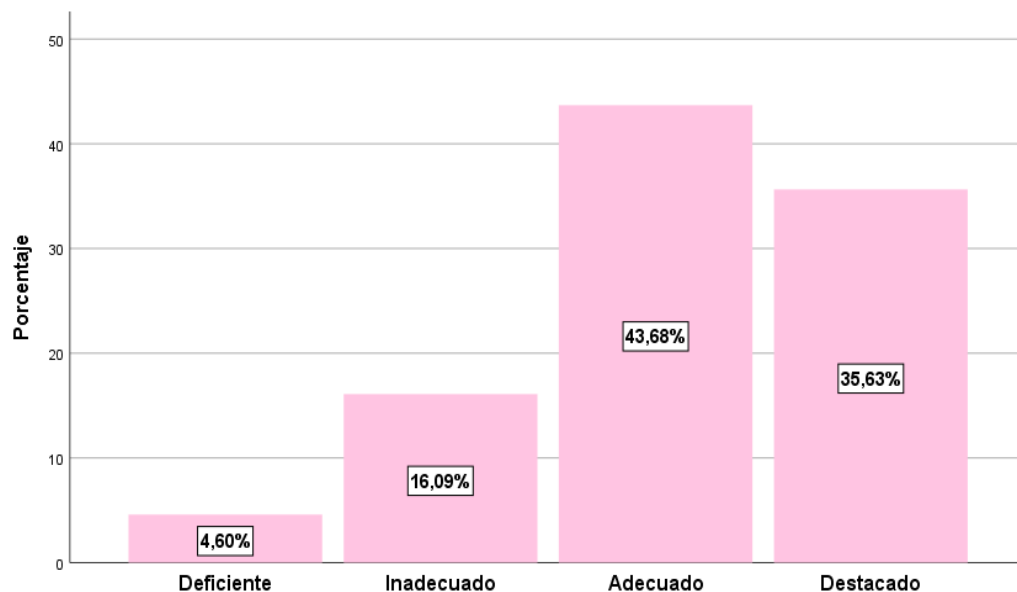


Figura 2: Nivel de la Gestión Administrativa

Análisis:

De acuerdo a la información presentada en la tabla N° 04 y gráfico N° 02 se establece que la gestión administrativa se ubica en el nivel de adecuado con 43.68%, asimismo el nivel destacado tiene el 35.63%, además, el nivel de inadecuado cuenta con el 16.09%, por último, deficiente tan solo cuenta con el 4.60%, lo que representa que una proporción regular considera que existe una notoria realización en la gestión para lograr cumplir con los estándares que permitan lograr la calidad en la institución; mientras que otras dos proporciones indican la incongruencia en la gestión para lograr cumplir con los estándares que permitan lograr la calidad en la institución; así como, la limitación en la gestión para lograr cumplir con los estándares que permitan lograr la calidad en la institución.

3.5 Resultados para la correlación entre las variables Control Interno y Gestión Administrativa

Los resultados que se presentan a continuación corresponde a la percepción que tuvieron los 87 trabajadores en relación al fenómeno estudiado.

A. Diagrama de dispersión para Las variables Control Interno y Gestión Administrativa

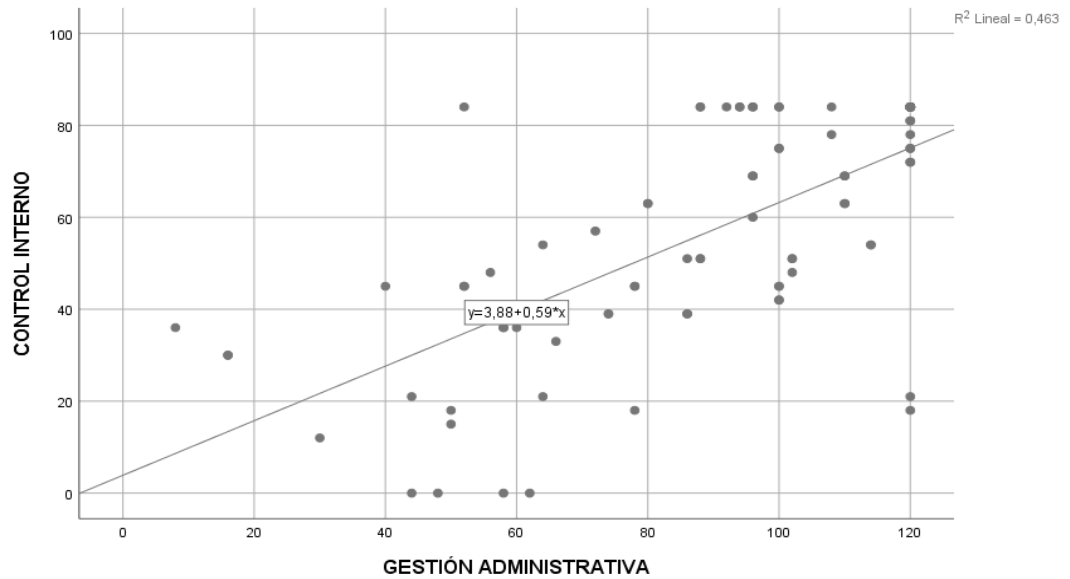


Figura 3: Dispersión entre las variables: Control Interno y la Gestión Administrativa

B. Prueba de normalidad: Calculo del p-valor

Tabla 5: Prueba de normalidad entre las variables: Control Interno y la Gestión Administrativa

		CONTROL INTERNO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
N		87	87
Parámetros normales ^{a,b}	Media	56,97	89,45
	Desv. Desviación	25,264	28,974
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,145	,146
	Positivo	,142	,146
	Negativo	-,145	-,130
Estadístico de prueba		,145	,146
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c
a. La distribución de prueba es normal.			

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la variable control interno y la variable gestión administrativa que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

C. Coeficiente de Correlación

Tabla 6: Resultados de la Correlación entre las Variables

		CONTROL INTERNO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
CONTROL INTERNO	Correlación de Pearson	1	,681**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,681**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables control interno y gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores es de 0.681, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

C. Coeficiente de determinación

Tabla 7: Coeficiente de Determinación del Control Interno

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,681 ^a	,463	,457	21,353

Interpretación:

El coeficiente de determinación entre las variables control interno y gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores es de 0.463, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 46.3%.

D. Prueba de Hipótesis

H_a = Existe relación entre la variable control interno y la variable gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la variable control interno y la variable gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla 8: *Tabla de Contingencia entre las Variables Control Interno y Gestión Administrativa*

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
			Deficiente	Inadecuado	Adecuado	Destacado	Total
CONTROL INTERNO	Ineficaz	Recuento	1	5	2	1	9
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	25,0%	35,7%	5,3%	3,2%	10,3%
	Tendencia a ineficaz	Recuento	3	4	2	1	10
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	75,0%	28,6%	5,3%	3,2%	11,5%
		Recuento	0	4	25	12	41
		Tendencia					

	a eficaz	% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0,0%	28,6%	65,8%	38,7%	47,1%
	Eficaz	Recuento	0	1	9	17	27
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0,0%	7,1%	23,7%	54,8%	31,0%
Total		Recuento	4	14	38	31	87
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 9: Prueba de chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,043 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	41,503	9	,000
Asociación lineal por lineal	27,004	1	,000
N de casos válidos	87		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,41.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre las variables control interno y gestión administrativa.

3.6 Resultados para la Correlación entre la dimensión Ambiente de Control y la variable Gestión Administrativa

Los resultados que se presentan a continuación corresponde a la percepción que tuvieron los 87 trabajadores en relación al fenómeno estudiado.

A. Diagrama de Dispersión para la dimensión Ambiente de Control y la variable Gestión Administrativa

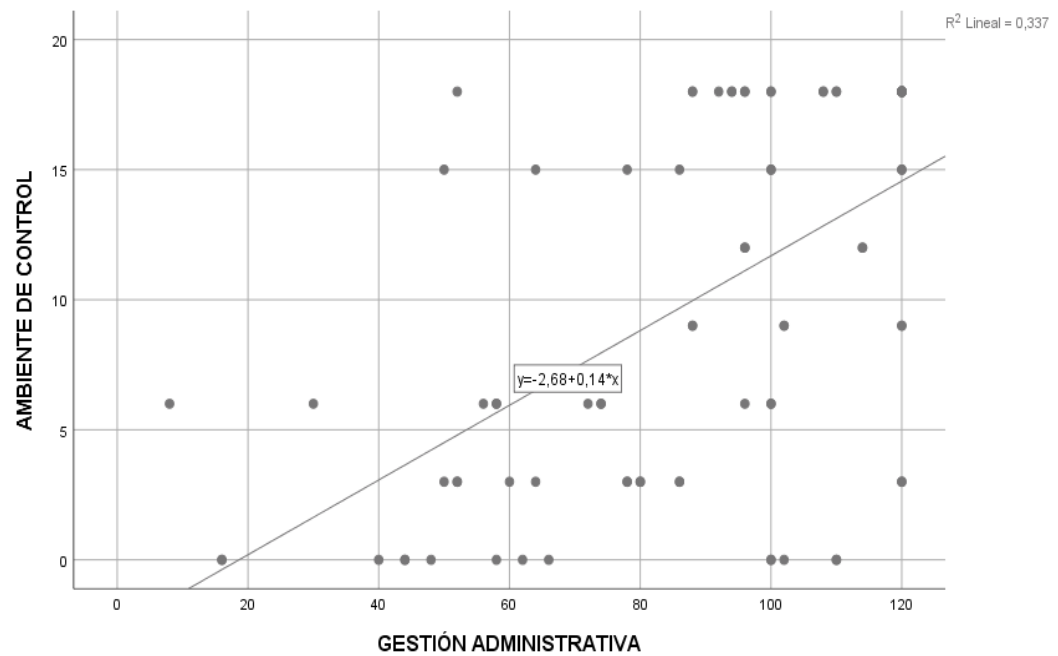


Figura 4: Dispersión entre la dimensión Ambiente de Control y la variable Gestión Administrativa

B. Prueba de Normalidad: Calculo del p-valor

Tabla 10: Prueba de Normalidad

		AMBIENTE DE CONTROL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
N		87	87
Parámetros normales ^{a,b}	Media	10,17	89,45
	Desv. Desviación	7,166	28,974
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,219	,146
	Positivo	,157	,146
	Negativo	-,219	-,130
Estadístico de prueba		,219	,146
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión ambiente de control y la variable gestión administrativa que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

C. Coeficiente de Correlación

Tabla 11: Correlación entre la dimensión Ambiente de Control y la variable Gestión Administrativa

		AMBIENTE DE CONTROL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
AMBIENTE DE CONTROL	Correlación de Pearson	1	,581**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,581**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión ambiente de control y la variable gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores es de 0.581, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

C. Coeficiente de Determinación

Tabla 12: Determinación entre la dimensión Ambiente de Control y la variable Gestión Administrativa

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,581 ^a	,337	,329	23,726
a. Predictores: (Constante), AMBIENTE DE CONTROL				

Interpretación:

El coeficiente de determinación entre la dimensión ambiente de control y la variable gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores es de 0.337, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 33.7%.

D. Prueba de Hipótesis

H_a = Existe relación entre la dimensión ambiente de control y la variable gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la dimensión ambiente de control y la variable gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla 13: Contingencia entre la dimensión Ambiente de Control y la variable Gestión Administrativa

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA				Total
			Deficiente	Inadecuado	Adecuado	Destacado	
AMBIENTE DE CONTROL	Ineficaz	Recuento	2	9	12	4	27
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	50,0%	64,3%	31,6%	12,9%	31,0%
	Tendencia a ineficaz	Recuento	2	3	10	2	17
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	50,0%	21,4%	26,3%	6,5%	19,5%
	Tendencia a eficaz	Recuento	0	1	7	4	12
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0,0%	7,1%	18,4%	12,9%	13,8%
	Eficaz	Recuento	0	1	9	21	31
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0,0%	7,1%	23,7%	67,7%	35,6%
	Total	Recuento	4	14	38	31	87
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 14: Prueba de chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,989 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	32,863	9	,000
Asociación lineal por lineal	23,118	1	,000
N de casos válidos	87		
a. 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,55.			

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe

relación entre la dimensión ambiente de control y la variable gestión administrativa.

3.7 Resultados para la correlación entre la dimensión Evaluación de riesgos y la variable Gestión administrativa

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 87 trabajadores en relación al fenómeno estudiado.

A. Diagrama de dispersión para la dimensión Evaluación de riesgos y la variable Gestión administrativa

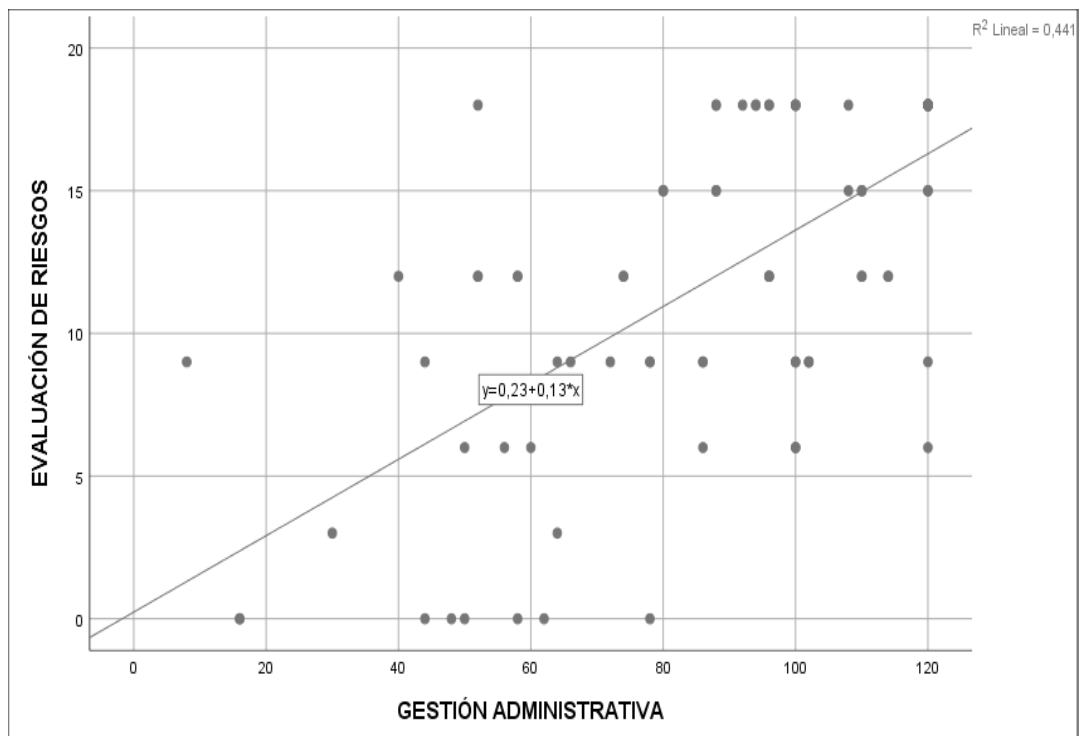


Figura 5: Dispersión entre la dimensión Evaluación de riesgos y la variable Gestión Administrativa

B. Prueba de normalidad: calculo del p-valor

Tabla 15: Prueba de normalidad

		EVALUACIÓN DE RIESGOS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
N		87	87
Parámetros normales ^{a,b}	Media	12,21	89,45
	Desv. Desviación	5,837	28,974
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,207	,146
	Positivo	,160	,146
	Negativo	-,207	-,130
Estadístico de prueba		,207	,146
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c
a. La distribución de prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos. c. Corrección de significación de Lilliefors.			

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión evaluación de riesgos y la variable gestión administrativa que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

C. Coeficiente de Correlación

Tabla 16: Correlación entre la dimensión Evaluación de riesgos y la variable Gestión Administrativa

		EVALUACIÓN DE RIESGOS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
EVALUACIÓN DE RIESGOS	Correlación de Pearson	1	,664**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,664**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Evaluación de riesgos y la variable gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores es de 0.664, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

C. Coeficiente de Determinación

Tabla 17: Determinación entre la dimensión Evaluación de riesgos y la variable Gestión Administrativa

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,664 ^a	,441	,435	21,781

a. Predictores: (Constante), EVALUACIÓN DE RIESGOS

Interpretación:

El coeficiente de determinación entre la dimensión Evaluación de riesgos y la variable gestión administrativa, según la percepción de los

trabajadores es de 0.441, lo cual indica que el porcentaje de relacione entre ambas variables es de 44.1%.

D. Prueba de Hipótesis

H_a = Existe relación entre la dimensión evaluación de riesgos y la variable gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la dimensión evaluación de riesgos y la variable gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla 18: Contingencia entre la Dimensión Evaluación de Riesgos y la variable Gestión Administrativa

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
			Deficiente	Inadecuado	Adecuado	Destacado	Total
EVALUACIÓN DE RIESGOS	Ineficaz	Recuento	3	4	3	0	10
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	75,0%	28,6%	7,9%	0,0%	11,5%
	Tendencia a ineficaz	Recuento	0	3	3	1	7
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	0,0%	21,4%	7,9%	3,2%	8,0%
	Tendencia a eficaz	Recuento	1	6	17	5	29
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	25,0%	42,9%	44,7%	16,1%	33,3%
	Eficaz	Recuento	0	1	15	25	41
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	0,0%	7,1%	39,5%	80,6%	47,1%
	Total	Recuento	4	14	38	31	87

% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
---	--------	--------	--------	--------	--------

Tabla 19: Prueba de chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,109 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	43,177	9	,000
Asociación lineal por lineal	33,140	1	,000
N de casos válidos	87		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión evaluación de riesgos y la variable gestión administrativa.

3.8 Resultados para la correlación entre la dimensión actividades de control y la variable Gestión administrativa

Los resultados que se presentan a continuación corresponde a la percepción que tuvieron los 87 trabajadores en relación al fenómeno estudiado.

A. Diagrama de dispersión para la dimensión actividades de control y la variable Gestión administrativa

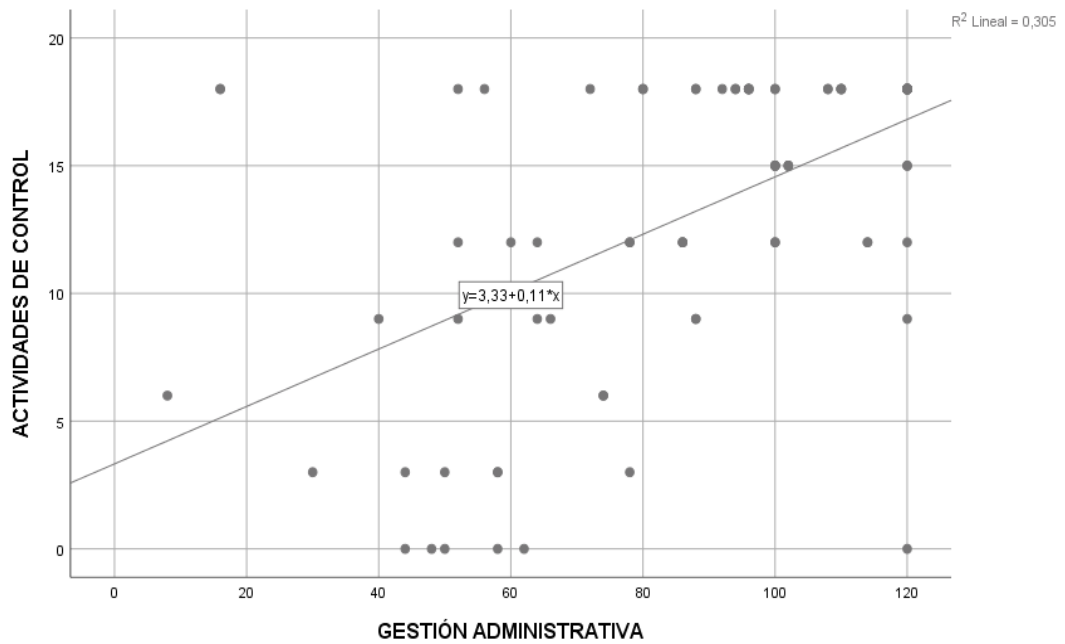


Figura 6: Dispersión entre la dimensión actividades de control y la variable Gestión Administrativa

B. Prueba de normalidad: calculo del p-valor

Tabla 20: Prueba de normalidad

		ACTIVIDADES DE CONTROL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
N		87	87
Parámetros normales ^{a,b}	Media	13,38	89,45
	Dev. Desviación	5,891	28,974
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,278	,146
	Positivo	,216	,146
	Negativo	-,278	-,130
Estadístico de prueba		,278	,146
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c
a. La distribución de prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos. c. Corrección de significación de Lilliefors.			

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión actividades de control y la variable gestión administrativa que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

C. Coeficiente de Correlación

Tabla 21: Correlación entre la dimensión actividades de control y la variable Gestión Administrativa

		ACTIVIDADES DE CONTROL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
ACTIVIDADES DE CONTROL	Correlación de Pearson	1	,553**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,553**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Actividades de control y la variable gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores es de 0.553, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

C. Coeficiente de Determinación

Tabla 22: Determinación entre la dimensión actividades de control y la variable Gestión Administrativa

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,553 ^a	,305	,297	24,289
a. Predictores: (Constante), ACTIVIDADES DE CONTROL				

Interpretación:

El coeficiente de determinación entre la dimensión Actividades de control y la variable gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores es de 0.305, lo cual indica que el porcentaje de relacione entre ambas variables es de 30.5%.

D. Prueba de Hipótesis

H_a = Existe relación entre la dimensión actividades de control y la variable gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la dimensión actividades de control y la variable gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla 23: contingencia entre la dimensión Actividades de Control y la variable Gestión Administrativa

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA				Total	
		Deficiente	Inadecuado	Adecuado	Destacado		
ACTIVIDADES DE CONTROL	Ineficaz	Recuento	1	8	2	1	12
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	25,0%	57,1%	5,3%	3,2%	13,8%
	Tendencia a ineficaz	Recuento	1	2	6	1	10
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	25,0%	14,3%	15,8%	3,2%	11,5%
	Tendencia a eficaz	Recuento	0	2	8	3	13
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	0,0%	14,3%	21,1%	9,7%	14,9%
	Eficaz	Recuento	2	2	22	26	52
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	50,0%	14,3%	57,9%	83,9%	59,8%
	Total	Recuento	4	14	38	31	87
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 24: Prueba de chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,207 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	33,338	9	,000
Asociación lineal por lineal	20,635	1	,000
N de casos válidos	87		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,46.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión actividades de control y la variable gestión administrativa.

3.9 Resultados para la correlación entre la dimensión información y comunicación y la variable Gestión administrativa

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la percepción que tuvieron los 87 trabajadores en relación al fenómeno estudiado.

A. Diagrama de dispersión para la dimensión información y comunicación y la variable Gestión administrativa

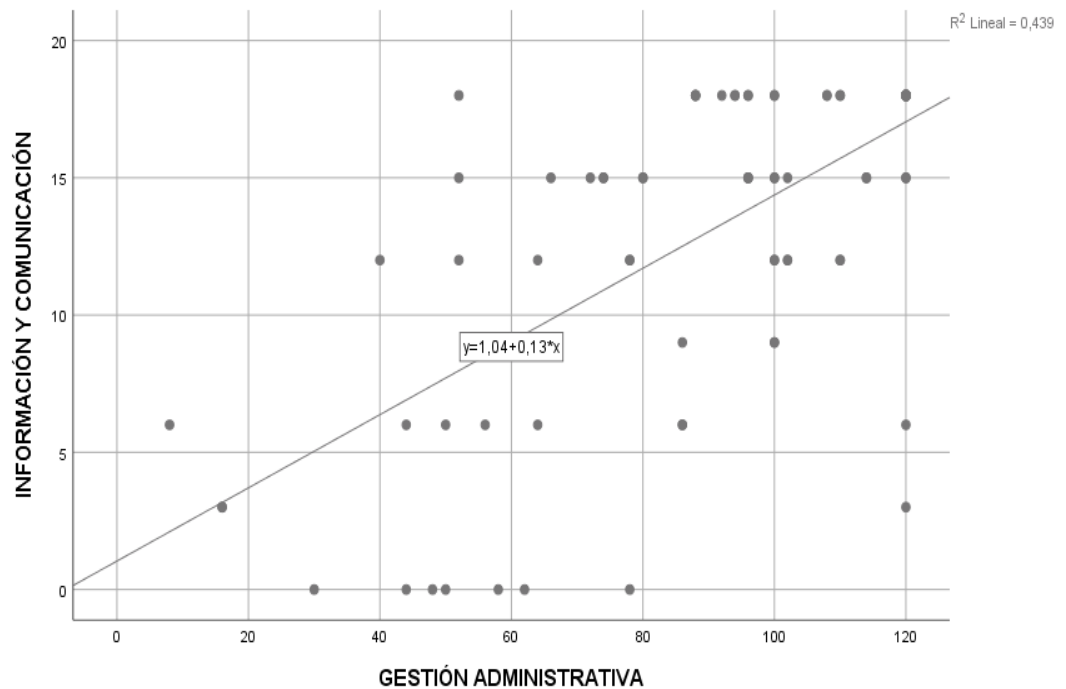


Figura 7: *Dispersión entre la dimensión información y comunicación y la variable Gestión Administrativa*

B. Prueba de normalidad: calculo del p-valor

Tabla 25: Prueba de normalidad

		INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
N		87	87
Parámetros normales ^{a,b}	Media	12,97	89,45
	Desv. Desviación	5,832	28,974
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,234	,146
	Positivo	,194	,146
	Negativo	-,234	-,130
Estadístico de prueba		,234	,146
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c
<p>a. La distribución de prueba es normal.</p> <p>b. Se calcula a partir de datos.</p> <p>c. Corrección de significación de Lilliefors.</p>			

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión información y comunicación y la variable gestión administrativa que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

C. Coeficiente de Correlación

Tabla 26: Correlación entre la dimensión información y comunicación y la variable Gestión Administrativa

		INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	1	,663**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,663**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Información y comunicación y la variable gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores es de 0.663, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

C. Coeficiente de Determinación

Tabla 27: Determinación entre la dimensión información y comunicación y la variable Gestión Administrativa

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,663 ^a	,439	,432	21,829

a. Predictores: (Constante), INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Interpretación:

El coeficiente de determinación entre la dimensión Información y comunicación y la variable gestión administrativa, según la percepción de

los trabajadores es de 0.439, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 43.9%.

D. Prueba de Hipótesis

H_a = Existe relación entre la dimensión información y comunicación y la variable gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la dimensión información y comunicación y la variable gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla 28: Contingencia entre la dimensión Información y Comunicación y la variable Gestión Administrativa

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA				Total	
		Deficiente	Inadecuado	Adecuado	Destacado		
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Ineficaz	Recuento	3	4	2	1	10
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	75,0%	28,6%	5,3%	3,2%	11,5%
	Tendencia a ineficaz	Recuento	1	6	6	1	14
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	25,0%	42,9%	15,8%	3,2%	16,1%
	Tendencia a eficaz	Recuento	0	3	19	6	28
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	0,0%	21,4%	50,0%	19,4%	32,2%
	Eficaz	Recuento	0	1	11	23	35
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	0,0%	7,1%	28,9%	74,2%	40,2%
Total		Recuento	4	14	38	31	87

% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
---	--------	--------	--------	--------	--------

Tabla 29: Prueba de chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,969 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	47,722	9	,000
Asociación lineal por lineal	35,383	1	,000
N de casos válidos	87		
a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,46.			

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión información y comunicación y la variable gestión administrativa.

3.10 Resultados para la correlación entre la dimensión Supervisión y la variable Gestión administrativa

Los resultados que se presentan a continuación corresponde a la percepción que tuvieron los 87 trabajadores en relación al fenómeno estudiado.

A. Diagrama de dispersión para la dimensión Supervisión y la variable Gestión administrativa

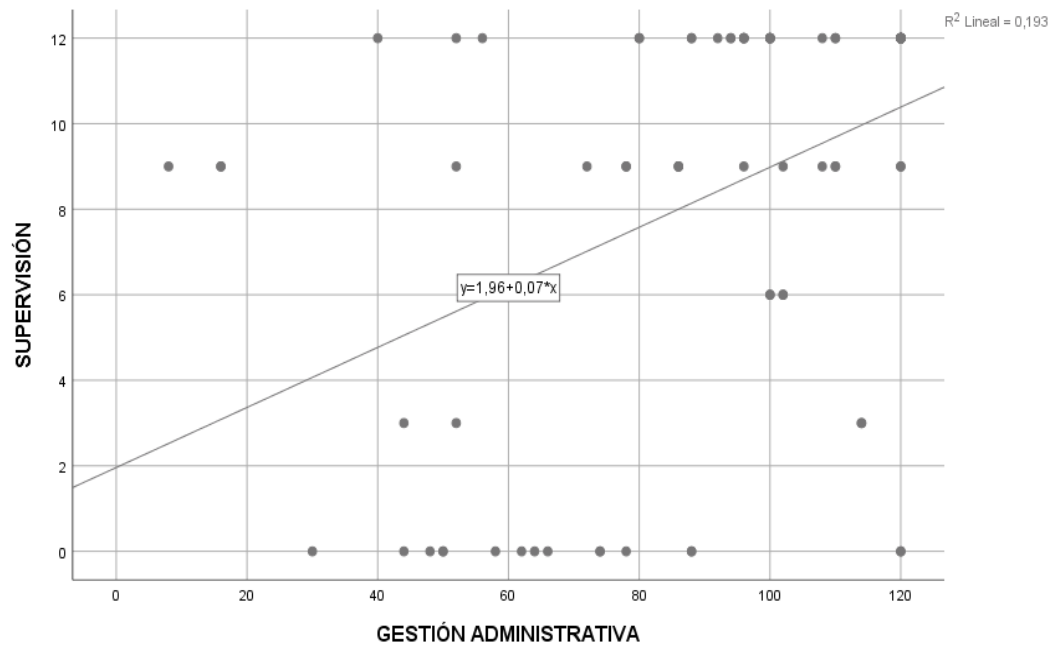


Figura 8: Dispersión entre la dimensión Supervisión y la variable Gestión Administrativa

B. Prueba de normalidad: calculo del p-valor

Tabla 30: Prueba de normalidad

		SUPERVISIÓN	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
N		87	87
Parámetros normales ^{a,b}	Media	8,24	89,45
	Desv. Desviación	4,625	28,974
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,275	,146
	Positivo	,208	,146
	Negativo	-,275	-,130
Estadístico de prueba		,275	,146
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se observa según los resultados obtenidos mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicados a los datos correspondientes a la dimensión supervisión y la variable gestión administrativa que estas no tienen una forma de distribución normal al obtenerse un valor p-significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que los datos no resultan ser no paramétricos, lo que conlleva a utilizar la prueba de Pearson para la relación de variables.

C. Coeficiente de Correlación

Tabla 31: *Correlación entre la dimensión Supervisión y la variable Gestión Administrativa*

		SUPERVISIÓN	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
SUPERVISIÓN	Correlación de Pearson	1	,440**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,440**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

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

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión Supervisión y la variable gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores es de 0.440, lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada.

C. Coeficiente de Determinación

Tabla 32: Determinación entre la dimensión Supervisión y la variable Gestión Administrativa

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,440 ^a	,193	,184	26,173
a. Predictores: (Constante), SUPERVISIÓN				

Interpretación:

El coeficiente de determinación entre la dimensión Supervisión y la variable gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores es de 0.193, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 19.3%.

D. Prueba de Hipótesis

H_a = Existe relación entre la dimensión supervisión y la variable gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

H_o = No existe relación entre la dimensión supervisión y la variable gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Tabla 33: Contingencia entre la dimensión Supervisión y la variable Gestión Administrativa

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA				Total	
		Deficiente	Inadecuado	Adecuado	Destacado		
SUPERVISIÓN	Ineficaz	Recuento	1	7	8	4	20
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	25,0%	50,0%	21,1%	12,9%	23,0%
	Tendencia a ineficaz	Recuento	0	3	5	0	8
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	0,0%	21,4%	13,2%	0,0%	9,2%
	Tendencia a eficaz	Recuento	3	1	8	5	17
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	75,0%	7,1%	21,1%	16,1%	19,5%
	Eficaz	Recuento	0	3	17	22	42
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	0,0%	21,4%	44,7%	71,0%	48,3%
	Total	Recuento	4	14	38	31	87
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 34: Prueba de chi cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,083 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	28,501	9	,000
Asociación lineal por lineal	11,756	1	,000
N de casos válidos	87		

a. 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,37.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre la dimensión supervisión y la variable gestión administrativa.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como uno de sus objetivos determinar el grado de incidencia del control interno en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. Por cuanto, se obtuvo un grado de correlación positiva moderada ($r = 0.681$) entre dichas variables y un nivel de significancia bilateral ($p=0,00$) que según el examen estadístico bilateral el p-valor es menor ($p<0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Además, el resultado más relevante encontrado es que el coeficiente de determinación entre las variables control interno y gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores es de 0.463, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 46.3%. Demostrando que la aplicación de un buen Control Interno en la Gestión Administrativa permitirá descubrir faltas, comunicar inseguridades, alteraciones y actos de corrupción dentro de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Sin embargo, en nuestra presente tesis de estudio hemos podido constatar que si se manifiesta eficientemente el Control Interno.

Durand (2004), en su investigación. Concluyó que este modelo permitió identificar el número y la magnitud de cada tipo y aspecto de riesgo, producto de las auditorías realizadas. Asimismo, identificó la forma de distribución de las debilidades y de las características de los problemas que ocasionan. Por tanto, se pudo tener información necesaria para la elaboración de un adecuado perfil de riesgo desde el punto de la evaluación del control.

Asimismo, **Castromán y Porto (2005)**, en su estudio considera que la actual coyuntura y forma de vida orienta a las empresas a encaminar sus normas y valores hacia el cumplimiento del compromiso con la sociedad. Por tanto, concluye que la implementación y evaluación del control interno en la empresa organiza y potencia un comportamiento moral en el trabajo; asimismo, este permite considerar, evaluar y generar la toma de conciencia acerca de las

nuevas demandas sociales, lo cual permitirá a la empresa realizar una gestión sostenible.

Por su parte, **Pirela (2005)**, en su investigación demuestra que el sistema de control interno es defectuoso, debido a que este no se orienta a ser un sistema integrado, por tanto, no es efectivo en las actividades de recepción, almacenamiento y despacho de la mercancía.

Cabe indicar que **Mejía (2005)**, en su investigación concluye que su implementación ocasiona que tanto los responsables, así como los directivos sean más responsables y comprometidos. En cuanto a las dificultades en su aplicación pueden provenir de aspectos relacionados con la cultura organizacional: si el personal no está dispuesto a colaborar con los grupos de apoyo en el suministro de la información, si existe apatía con el proceso y si no se cuenta con personas capacitadas para realizarlo. Asimismo, el proceso se efectúa en tres etapas: la planeación, la ejecución (levantamiento de la información que soporta el análisis de cada uno de los elementos del sistema de control y permite emitir juicios objetivos sobre su desempeño); finalmente, elaboración del informe, da cuenta de los resultados de la autoevaluación del sistema de control, de su desarrollo y sus dificultades, y establece las propuestas de mejora.

Asimismo, **Viloria (2005)**, en su investigación señala que el control interno está supeditado a las medidas y normas propias así como mundiales: por tanto, su control, dirección y su funcionamiento le corresponde a la gerencia. Por último, los resultados de la investigación demostraron, en primer lugar, que las organizaciones estudiadas no realizan el diseño de su propio sistema de control interno basado en la normativa establecida; en segundo lugar, no toman en cuenta los componentes y elementos que inciden en el control interno señalados en el informe COSO.

En cuanto a **Carmona y Barrios (2007)**, en su trabajo concluye que las nuevas tendencias del control interno se ajustan a la dinámica actual de la gestión

empresarial tanto en el sector privado como en el sector público. La Dirección por Objetivos y la Planeación Estratégica con énfasis en los valores compartidos es hoy día una práctica generalizada que requiere de un tratamiento del control, por tanto, considera que la confiabilidad de la información para la gestión tiene gran importancia para el logro de los objetivos, los controles dejan de ser rígidos y pasan a ser flexibles. Ajustados según la dinámica de identificación, evaluación y gestión de los riesgos. El control de la gestión pública, la prevención contra la corrupción y las ilegalidades se fortalece con la implementación del Control Interno aplicando las bases del Informe COSO e incorporándole aquellos elementos del Informe COSO que contribuyen con la mejor interpretación de este. Asimismo, La Gestión Pública requiere de controles eficientes que le permitan alinear la estrategia para alcanzar los resultados esperados en el cumplimiento de su encargo social con adecuados niveles efectividad.

A su vez **Placencia (2010)**, en su investigación indica como beneficios de acuerdo a su implementación en las instituciones, en primer lugar una modificación en el pensamiento y la mentalidad de los actores organizativos, ya sean directivos; en segundo lugar, asunción de las actividades empresariales de manera responsable; en tercer lugar, está la mejora en la organización del trabajo de acuerdo las normas institucionales, el puesto laboral, guías para evaluar la práctica laboral de acuerdo a las áreas, diseño de actividades de control de acuerdo a la evaluación de sus riesgos; asimismo, fortalece el liderazgo. Concluyendo que la implementación de un procedimiento de control interno debe ser planificado de manera congruente que garanticen el propósito de conservar de manera segura el control de los recursos.

Además, **Rivas (2011)**, en su estudio indica que el control interno se entiende como un progreso que direcciona a toda la entidad así como sus miembros al cumplimiento de los objetivos de la organización. Concluye que la competitividad actual exige la adaptación a los nuevos enfoques tecnológicos, para que las empresas puedan ingresar a los nuevos mercados, así como el

aumento de las ventas, forma de comportamiento de los empleados, todo esto ocasiona cambios continuos al sistema de control interno implantado.

V. CONCLUSIONES

El coeficiente de determinación entre las variables control interno y gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores es de 0.463, lo cual indica que el porcentaje de relación entre ambas variables es de 46.3%. (Tabla N° 07)

La dimensión del control interno que tiene mayor incidencia en la variable gestión administrativa corresponde a la evaluación de riesgo con el 44.1%, lo que demuestra que mientras se utilicen lineamientos, políticas, o directivas, y acciones que aseguren el logro de los objetivos de la universidad en todas las direcciones con calidad y oportunidad, mayor será el ambiente de control, las actividades de control, la información y comunicación y la supervisión. (Tabla N° 17)

De acuerdo con los datos obtenidos en cuanto a la variable control interno, el promedio de toda la muestra es de 56.97 puntos, ubicándola en el nivel de tendencia a eficaz, lo cual indica que los trabajadores consideran que la implementación del control interno tiene sus fortalezas debido a que permite organizar las funciones y orientar los propósitos al beneficio de la institución, asimismo se debe ahondar en la orientación, capacitación y de monitoreo para su implementación definitiva. (Tabla N° 01)

De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable gestión administrativa, el promedio de toda la muestra es de 89.45 puntos, ubicándola en el nivel de tendencia a ser ineficiente, lo cual significa que los trabajadores consideran que existe una apropiada actuación en la gestión para lograr cumplir con los estándares que permitan lograr la calidad en la institución. (Tabla N° 03)

VI. RECOMENDACIONES

Para una mejor eficacia en la operatividad del control interno se necesita realizar nuevas investigaciones en las que se lo relacione con otras variables como gestión del cambio, habilidades directivas, entre otras.

Es necesario realizar la reestructuración del control interno en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios partiendo de la planificación para su implementación; asimismo, es fundamental capacitar y orientar al personal en cuanto a su reglamentación; además se debe dirigir y conducir en cada oficina dependiente de los diferentes órganos de gobierno su aplicación; por último, se debe monitorear y evaluar su estricto cumplimiento.

Acerca de la gestión administrativa existe la necesidad de realizar en primer lugar, la capacitación y orientación, a todo el personal, acerca de la importancia y el adecuado proceso para decidir ante los posibles problemas que puedan afectar a la institución; en segundo lugar realizar el entrenamiento o coaching para el desarrollo de la capacidad del pensamiento creativo y crítico.

Es fundamental relacionar a la variable gestión administrativa con otras, además del coaching, con el mentoring (definido como la relación de ayuda que existe entre un mentor que gracias a su experiencia es un experto que puede enriquecer con sus consejos y orientaciones prácticas a otros trabajadores), para la adecuada solución de problemas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARGANDOÑA, M. A. 2010. Control Interno y la Administración de Riesgo en la Gestión Pública. Editorial Marketing y Consultores S.A. Primera Edición.
- BOREA, Fabián 2010. “La Gestión administrativa . Un Modelo Integrador” Universidad Nacional de la Matanza. Buenos Aires, Argentina.
- CARMONA GONZÁLEZ, Mayra; BARRIOS HERNÁNDEZ, Yosvany (2007). Nuevo paradigma del control interno y su impacto en la gestión pública Economía y Desarrollo, vol. 141, núm. 1, enero-junio, pp. 152-171 Universidad de La Habana La Habana, Cuba.
- CASTILLO APONTE, José. (2006). “Administración de los Recursos Humanos”. Editorial ECOE. Primera Edición 378 pág. Lima – Perú.
- CASTILLO DE MATHEUS, María Elizabeth (2010). Empresarios exitosos: cómo toman decisiones Revista Venezolana de Gerencia, vol. 15, núm. 52, octubre-diciembre, pp. 548-569 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.
- CASTROMÁN DIZ, Juan Luis; PORTO SERANTES, Nélide (2005). Responsabilidad social y control interno Revista Universo Contábil, vol. 1, núm. 2, mayo-agosto, pp. 86-101 Universidad Regional de Blumenau Blumenau, Brasil.
- CLAROS, R.C. y LEON, O.A. 2012. El Control Interno como Herramienta de Gestión y Evaluación. Pacífico Editores. Primera Edición.
- CONGRESO DE LA REPUBLICA DEL PERÚ. 2002. Ley N° 28112 Ley Marco de la Administración Financiera del sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2005-ED, Reglamento de la Ley N° 28044 “Ley General de Educación”. Diario Oficial El Peruano. Lima - Perú.
- DELGADO EXPÓSITO, Eryl (2009). Sistema Informático de Apoyo a la Evaluación del Control Interno Revista de Arquitectura e Ingeniería, vol. 3, núm. 1, abril, Empresa de Proyectos de Arquitectura e Ingeniería de Matanzas Matanzas, Cuba.

- DURAND BAQUERIZO, Enrique (2004). El diseño de un modelo integrado de información sobre control interno *Universia Business Review*, núm. 4, cuarto trimestre, p. 0 Portal Universia S.A. Madrid, España.
- ESCALANTE FRISANCHO, Rubén 2009. Propuesta de un modelo de gestión institucional para mejorar la calidad de la gestión educativa en la institución educativa Independencia Americana de la Región Arequipa.
- ESPINAL SANTÉ, José 2007. Gestión de Personal en la Administración Pública; Editora y distribuidora REAL S.R.L. Lima.
- ESPINAL, María 2011. Análisis de los Componentes claves de los Planes Estratégicos Institucionales de las tres instituciones que conforman el Sector Educativo de la República Dominicana. Santo Domingo.
- ESTRATEGIAS DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EN EL MARCO DE LA MUNICIPALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN LIMA METROPOLITANA. La Cantuta, Lima, Perú, Narciso FUTURE CUTIRE y otros.
- ESTUPIÑAN, R. 2002. Control Interno y Fraudes con base en los ciclos transaccionales Analisis del Informe COSO I y II. Ecoe Ediciones. Primera Edición.
- ESTUPIÑAN, R. 2006. Administración de riesgos E.R.M. y la Auditoria Interna. Ecoe Ediciones. Primera Edición.
- FEREGRINO H., Víctor M.; REZA G., J. Clemente; ORTIZ ESQUIVEL, Laura R. (2006). La gestión administrativa basada en problemas contextualizados *Revista Cubana de Química*, vol. XVIII, núm. 2, 2006, p. 18 Universidad de Oriente Santiago de Cuba, Cuba.
- FLORES FLORES, Milder Liz 2010. Planificación de los procesos educativos para mejorar la gestión en la institución educativa Francisco Javier de Luna Pizarro el año 2010. Arequipa, Perú.
- FORO EDUCATIVO 2007. Descentralización de la educación y municipalidades UNA MIRADA A LO ACTUADO. Lima.

- GARCÍA HUARACHE, Marleny Haydeé 2012. Proceso de gestión administrativa en estudiantes de enfermería en la E.A.P.E. - UNMSM, 2011 para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Medicina Humana E.A.P. de Enfermería. Lima.
- GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS 2010. Planificación Estratégica: Estrategia y Gestión Educativa; Multiservicios Gráficos "Raphael e Hijo". Puerto Maldonado.
- ISAZA, A.T. 2012. Control Interno y Sistema de Gestión de Calidad. Ediciones de la U. Primera Edición.
- JARA FACUNDO, Hugo Eduardo 2005. Dirección estratégica y saneamiento de empresas. El caso PETROPERU 2001-2005. Para obtener el grado de magister en administración con mención en gestión empresarial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Ciencias Administrativas. Lima.
- LAS INNOVACIONES EDUCATIVAS Y EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL. Ministerio de Educación. Lima, Unidad de Desarrollo Curricular y Recursos Educativos de Educación Secundaria (UDECREES) 2002.
- LEY N° 28044 "Ley General de Educación". Diario Oficial El Peruano. Lima - Perú.
- MAESTRE Mildred y LÓPEZ Geomar (2005), "Análisis de la información administrativa para la gestión administrativa tácticas", para optar al título de: licenciado en gerencia de recursos humanos. Universidad de oriente escuela de ciencias sociales y administrativas departamento de gerencia de recursos humanos Núcleo Monagas. Maturín.
- MANTILLA, S.A. 2009. Auditoría del Control Interno- Ecoe Ediciones. Segunda Edición.
- MEJÍA QUIJANO, Rubí (2005). Consuelo Autoevaluación del Sistema de Control Interno AD-minister, núm. 6, enero-junio, pp. 82-95 Universidad EAFIT Medellín, Colombia.

- MERCADO PÉREZ, Raúl (2013). La responsabilidad ética en la gestión administrativa dentro de las organizaciones. Sincronía, núm. 64, julio-diciembre, 2013, pp. 1-12 Universidad de Guadalajara Guadalajara, México.
- MONTERO ARÉVALO, Marisol y RODRÍGUEZ VEINTEMILLA, Dina del Carmen 2014. Comunicación interna y gestión organizacional en la institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos, 2013, para optar el grado académico de magister en gestión educativa. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos.
- NEISSER, U. et al. 1996. Inteligencia: Conocidos y desconocidos. Psicólogos Americanos. Washington D.C., Feb., vol. 51, n.º 2, págs. 77-101.
- PAGANO, Claudia Marisa 2007. El rol directivo en la gestión educativa. Quaderns Digitalis / Quaderns número 48.
- PIRELA, Alfonso (2005). Estudio de un caso de control interno Telos, vol. 7, núm. 3, septiembre-diciembre, pp. 483-495 Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín Maracaibo, Venezuela.
- PLASENCIA ASOREY, Carolina (2010). El Sistema de Control Interno: garantía del logro de los objetivos MEDISAN, vol. 14, núm. 5, pp. 586-590 Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas de Camagüey Santiago de Cuba, Cuba.
- QUIROA MORALES, Claudia Isabel (2014), "Gestión administrativa y productividad laboral" (estudio realizado con el Área de Salud de Quetzaltenango), para optar el título profesional de Licenciada en Psicóloga Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades. Quetzaltenango.
- QUISPE SARAVIA, Esteban Miguel 2008. Naturaleza Técnico-jurídico de los Documentos de Gestión; Segunda Edición. Editorial ADEC. Lima.
- RAMÍREZ CAVASSA, César 2004. La Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas; Editorial NORIEGA. México- Limusa.
- REGLAMENTO DE LA GESTIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO. Diario Oficial El Peruano. Lima - Perú.

- RIVAS MÁRQUEZ, Glenda (2011). Modelos contemporáneos de control interno. Fundamentos teóricos Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 4, núm. 8, julio-diciembre, pp. 115-136 Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela.
- RODRIGUEZ, J. 2009. Control Interno un efectivo sistema para la empresa. Editorial Trillas. Segunda Edición.
- SANCHEZ ORTIZ, Flavio Ricardo 2004. Manual para Directores y Trabajadores; Editores MA Ferro E.I.R.L. Lima.
- SCHAFFER, R. y THOMSON, H. (1992), « Programas de cambio: Comience con Resultados». Harvard Business Review, 70 (1), pp. 80-89.
- SCOTT, W. R. 1998. Organizaciones: sistemas racionales, naturales y abiertos. Upper Saddle River, NJ: Prentice- Hall.
- SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (2009). Modelo de Gestión Educativa Estratégica – Programa Escuelas de Calidad; Impreso en México. México.
- SWIFT, J.A.; ROSS, J.E. y OMACHONU, V.K. (1998), Principios de la Gestión de la Calidad Total. St. Lucie Press, Florida, 2ª ed.
- THURSTONE, L.L. 1938. Habilidades mentales primarias. Monografía psicométrica, N° 1. Chicago: University of Chicago.
- TUCHMAN, B.W. (1980), « La disminución de la calidad ». New York Times Magazine, 2 de noviembre, pp. 38-41, 104.
- UNESCO 2011. Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas; México.
- UNIDAD DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN 2006. Planeamiento Integral: Instrumentos de Gestión. Ministerio de Educación. Lima, Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación.
- VANDEVILLE, P. (1990), Gestión y control de la calidad. AENOR, Madrid.
- VENERO GIBAJA, Roger 2003. Administración Pública. 3ra edición. Cusco S.E.

VICENTE, Simón M. (2007). La participación emocional en la gestión administrativa *Psicothema*, vol. 9, núm. 2, 1997, pp. 365-376 Universidad de Oviedo, España.

VILLAJUANA Carlos Y RÍOS Jonatan, 2008. *Gestión Estratégica Pública paso a paso*. Lima, Perú.

VILORIA, Norka (2005). Factores que inciden en el sistema de control interno de una organización *Actualidad Contable Faces*, vol. 8, núm. 11, julio-diciembre, 2005, pp. 87-92 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela.

Anexos

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

EFICACIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es el grado de eficacia del control interno en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?</p>	<p>OBJETIVOS GENERAL</p> <p>Determinar el grado de incidencia del control interno en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Ha La implementación del control interno incide en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p> <p>Ho: La implementación del control interno no incide en la gestión administrativa en la UNAMAD, 2018.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> Control Interno. <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ambiente de control Evaluación de Riesgos Actividades de Control Información y Comunicación Supervisión <p>VARIABLE 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestión Administrativa 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básica Sustantiva</p> <p>No experimental</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>El diseño es descriptivo, correlacional de corte transversal.</p> <p>En la presente investigación correlacional se aplicó el siguiente diseño:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> V1[V1] M --> V2[V2] V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>Dónde:</p> <p>M : Muestra de Estudio</p> <p>V1: Control interno.</p> <p>V2 : Gestión administrativa</p> <p>r : Correlación</p>

<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo se percibe la implementación del control interno en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?</p> <p>¿Cómo se evalúa la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?</p> <p>¿Qué dimensión del control interno tiene mayor incidencia en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la percepción del control interno en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. • Conocer la percepción acerca del control interno incide en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. • Determinar la incidencia de la dimensión del control interno incide en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. 	<p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las dimensiones del control interno inciden en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. • Las dimensiones del control interno no inciden en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018 	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirección del Personal - Liderazgo - Planeación - Monitoreo y Evaluación 	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estará conformada por un total de 111 trabajadores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, durante el periodo 2018.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Selección: Muestreo Probabilístico Estratificado</p> <p>Tamaño: 78 Trabajadores administrativos.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Cuadro de frecuencia, diagramas, estadísticos de centralización y dispersión, coeficientes de correlación r de Pearson, r de Pearson, para prueba de hipótesis.</p>
--	--	---	--	---

Anexo N° 02: Baremo para ubicar la medida de la variable control interno

Categorías	Puntajes	Porcentajes	Explicación	Preguntas
Eficaz	64 – 84	76% - 100%	Los trabajadores consideran que la implementación del control interno está cumpliendo con los indicadores estipulados los cuales permiten cumplir con los objetivos y metas trazadas en la institución; así como, anticipar errores y fallas que se puedan cometer en el ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades, el control de la información y la comunicación y la supervisión.	Del 1 al 28 Puntaje máximo 84
Tendencia a eficaz	43 – 63	51% - 75%	Los trabajadores consideran que la implementación del control interno tiene sus fortalezas debido a que permite organizar las funciones y orientar los propósitos al beneficio de la institución, asimismo se debe ahondar en la orientación, capacitación y de monitoreo para su implementación definitiva.	
Tendencia a ineficaz	22 - 42	26% - 50%	Los trabajadores consideran que la implementación del control interno tiene sus dificultades, como la falta de orientación, capacitación y de monitoreo para su implementación dificultan su operatividad.	
Ineficaz	01 – 21	01% - 25%	Los trabajadores consideran que la implementación del control interno no consolida el	

			logro los objetivos y metas trazadas en la institución; ocasionando inconvenientes para anticipar errores y fallas que se puedan cometer en el ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades, el control de la información y la comunicación y la supervisión.	
--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 03: Baremo para ubicar la medida de la variable gestión administrativa

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN	ÍTEMES
Deficiente	01 – 30	01% - 25%	Limitación en la gestión para lograr cumplir con los estándares que permitan lograr la calidad en la institución.	Del 1 al 40 con Puntaje máximo de 120 puntos
Inadecuado	31 – 60	26% - 50%	Incongruencia en la gestión para lograr cumplir con los estándares que permitan lograr la calidad en la institución.	
Adecuado	87 – 90	51% - 75%	Apropiada actuación en la gestión para lograr cumplir con los estándares que permitan lograr la calidad en la institución.	
Destacado	91 – 120	76% - 100%	Notoria realización en la gestión para lograr cumplir con los estándares que permitan lograr la calidad en la institución.	

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 04: Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA PARA IDENTIFICAR EL CONTROL INTERNO													
Cargo:													
Área:													
Género:	() Masculino () Femenino												
<p>I. INSTRUCCIONES: La siguiente encuesta tiene por finalidad conocer a través de las preguntas la percepción que tienen los trabajadores acerca de cómo se viene apreciando la implementación del control interno, por tanto se le pide pueda usted ser sincero y marque la opción que considere más oportuna.</p>													
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">0</th> <th style="width: 25%;">1</th> <th style="width: 25%;">2</th> <th style="width: 25%;">3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">Nunca</td> <td align="center">Pocas veces</td> <td align="center">Varias veces</td> <td align="center">Siempre</td> </tr> </tbody> </table>						0	1	2	3	Nunca	Pocas veces	Varias veces	Siempre
0	1	2	3										
Nunca	Pocas veces	Varias veces	Siempre										
II. DATOS ESPECÍFICOS													
N°	ÍTEMS	(0)	(1)	(2)	(3)								
1	¿El personal conoce el objetivo general, las atribuciones y los principales procesos y proyectos a cargo de la unidad administrativa?												
2	¿Promueve la observancia del Código de Ética?												
3	¿Realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral?												
4	¿El manual de organización de la unidad administrativa está actualizado y corresponde con la estructura organizacional autorizada?												
5	¿Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa?												
6	¿El Manual de organización y las												

	demás disposiciones normativas y de carácter técnico para el desempeño de las funciones de la unidad administrativa se difunden entre el personal?				
7	¿Realiza y documenta la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos?				
8	¿En la evaluación de riesgos de los principales proyectos y procesos considera la posibilidad de fraude?				
9	¿Los principales proyectos y procesos cuentan con sus correspondientes Matrices de Administración de Riesgos?				
10	¿Los principales proyectos y procesos cuentan con planes de contingencia?				
11	¿Los principales proyectos y procesos cuentan con planes de recuperación de desastres?				
12	¿Las Matrices de Administración de Riesgos, los planes de contingencia y los planes de recuperación de desastres de los principales proyectos y procesos de la unidad administrativa están actualizados?				
13	¿Los sistemas de información implementados cuentan con sus correspondientes planes de contingencia y recuperación de desastres en materia de TIC?				
14	¿El programa de trabajo y los indicadores de gestión son difundidos entre el personal?				
15	¿Se documenta el control y seguimiento del programa de trabajo y los indicadores de gestión (programático-presupuestal)?				
16	¿Los recursos institucionales (financieros, materiales y				

	tecnológicos) de la unidad administrativa están debidamente resguardados?				
17	¿Tiene implementados controles para asegurar que el acceso y la administración de la información se realicen por el personal facultado?				
18	¿Evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control implementadas?				
19	¿Cumple con los Principios Institucionales de Seguridad de la Información?				
20	¿Los sistemas de información implementados aseguran la calidad, pertinencia, veracidad, oportunidad, accesibilidad, transparencia, objetividad e independencia de la información?				
21	¿Los sistemas de información implementados facilitan la toma de decisiones?				
22	¿Tiene formalmente establecidas líneas de comunicación e información con su personal para difundir los programas, metas y objetivos de la unidad administrativa?				
23	¿Las líneas de comunicación e información establecidas permiten recibir retroalimentación del personal respecto del avance del programa de trabajo, las metas y los objetivos?				
24	¿Evalúa periódicamente la efectividad de las líneas de comunicación e información entre el ámbito central, regional y estatal?				
25	¿Las líneas de comunicación e información establecidas permiten la atención de requerimientos de usuarios externos?				

26	¿Evalúa que los componentes del control interno, están presentes y funcionan adecuadamente en su unidad administrativa?				
27	¿Comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a los niveles facultados para aplicar medidas correctivas?				
28	¿Se asegura que sean atendidas las recomendaciones en materia de control interno, emitidas por los auditores internos y externos?				

ENCUESTA PARA IDENTIFICAR LA GESTION ADMINISTRATIVA

Cargo:

Área:

Género:

Masculino Femenino

I. INSTRUCCIONES:

La siguiente encuesta tiene por finalidad conocer a través de las preguntas la percepción que tienen los trabajadores acerca de cómo se viene apreciando la implementación la gestión administrativa en la universidad, por tanto se le pide pueda usted ser sincero y marque la opción que considere más oportuna.

0	1	2	3
Nunca	Pocas veces	Varias veces	Siempre

II. DATOS ESPECÍFICOS

N°	ÍTEMS	(0)	(1)	(2)	(3)
1	Promueve un ambiente de trabajo en el que se desarrollen relaciones humanas efectivas y armoniosas				
2	Promueve la integración entre el personal docente y administrativo				
3	Fomenta un clima de respeto en los espacios administrativos				
4	Ofrece espacios para escuchar las inquietudes y sugerencias del personal administrativo				
5	Muestra actitudes constructivas y asertivas en sus relaciones con el personal administrativo				
6	Demuestra comprensión hacia los problemas que afectan al personal administrativo a su cargo				
7	Atiende efectivamente las dudas y reclamos del personal administrativo a su cargo				
8	Busca solución a los problemas de relaciones humanas que puedan existir entre el personal				

	administrativo				
9	Valora y respeta opiniones e ideas diferentes a las suyas				
10	Promueve la participación de docentes, estudiantes y personal administrativos en el diseño del plan estratégico				
11	Vela por que el personal administrativo cumpla con lo propuesto en el plan estratégico				
12	Implementa mecanismos de control para asegurar que el personal administrativo cumpla sus responsabilidades laborales				
13	Promueve la simplificación de los procesos administrativos				
14	Hace uso efectivo y eficiente de los recursos financieros				
15	Genera condiciones para la adecuada utilización de los materiales				
16	Genera condiciones para el mantenimiento y la renovación de equipos				
17	Genera condiciones para la adecuada utilización y mantenimiento de las instalaciones				
18	Promueve en el personal administrativo su cargo el cumplimiento de la normativa universitaria				
19	Ejecuta las medidas disciplinarias establecidas cuando el personal administrativa de la Unidad no cumple con las obligaciones laborales que les corresponde				
20	En sus acciones, demuestra conocimiento de la normativa universitaria				
21	Promueve el compromiso del personal administrativo con los principios y valores del Estatuto Orgánico				

22	Recluta personal administrativo eficiente y efectivo				
23	Ofrece una adecuada inducción al nuevo personal administrativo				
24	Promueve la evaluación del personal administrativo				
25	Utiliza los resultados de la evaluación para promover la mejora de las labores del personal administrativo				
26	Propicia la formación permanente y actualización del personal administrativo				
27	Promueve la descentralización, delegando responsabilidades en el personal administrativo y docente				
28	Ejerce una actitud de liderazgo				
29	En sus relaciones personales demuestra respeto a las diferencias de género, etnia, credo religioso e ideología				
30	Transmite entusiasmo y confianza al personal docente				
31	Transmite entusiasmo y confianza al personal administrativo				
32	Realiza una adecuada coordinación de labores con el personal administrativo				
33	Genera condiciones favorables para que el personal administrativo participe en la toma de decisiones				
34	Cumple con la dedicación de tiempo contratado				
35	Da seguimiento al progreso del plan estratégico				
36	Ejerce las potestades de superior jerárquico inmediato del personal a su cargo				
37	Se percibe como una figura de autoridad				
38	Promueve el uso efectivo de la tecnología en los procesos				

	administrativos				
39	Promueve el mejoramiento permanente de los servicios administrativos				
40	En su gestión, responde con proactividad e innovación a los problemas y cambios en el entorno				

Anexo N° 05: Validación de los Instrumentos



05

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

**CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS, 2018**

Nombre del instrumento: Control interno y gestión administrativa.

Investigador (a): Ruth Marleni Serrano Checca

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Lugar y fecha:

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....
.....
.....

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....
.....
.....

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....
.....
.....

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg.: JUAN JOSÉ CALLO CCONCCA

DNI: 43507086

Teléfono: 987004792

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

**CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS, 2018**

Nombre del instrumento: Control interno y gestión administrativa.

Investigador (a): Ruth Marleni Serrano Checca.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				80%	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				80%	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				78%	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				79%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				75%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80%	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					82%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				80%	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				71%	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma
Mg.: Juan Jose Callo econcep
DNI: 43502886
Teléfono: 987004792

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

**CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS, 2018**

Nombre del instrumento: Control interno y gestión administrativa.

Investigador (a): Ruth Marleni Serrano Checca

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Lugar y fecha:

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....
.....
.....

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....
.....
.....

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....
.....
.....

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg.: *John William Quiroz Romero*

DNI: *42338443*

Teléfono: *982417185*

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

**CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS, 2018**

Nombre del instrumento: Control interno y gestión administrativa.

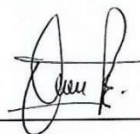
Investigador (a): Ruth Marleni Serrano Checca.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				80%	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				80%	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				75%	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				75%	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80%	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				75%	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				80%	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				75%	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				75%	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg.: Shon William Guirapoma

DNI: 42338443

Teléfono: 982 41 71 85

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

**CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS, 2018**

Nombre del instrumento: Control interno y gestión administrativa.

Investigador (a): Ruth Marleni Serrano Checca

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Lugar y fecha:

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....
.....
.....

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....
.....
.....

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....
.....
.....

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma
Mg.: Andrés Cavispe Acuña
DNI: 29519220
Teléfono: 999075699

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS, 2018

Nombre del instrumento: Control interno y gestión administrativa.

Investigador (a): Ruth Marleni Serrano Checca.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				80%	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					81%
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					82%
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80%	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					89%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				80%	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				79%	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma
 Mg.: Andres Guispe Acuña
 DNI: 89512120
 Teléfono: 998075699

Anexo N° 06: Constancia de realización de estudio



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

CONSTANCIA DE APLICACION

El Administrador de la Universidad Nacional Amazónica de Madre De Dios, de la ciudad de Puerto Maldonado, Departamento de Madre de Dios quien suscribe:

HACE CONSTAR QUE LA Br.

RUTH MARLENI SERRANO CHECCA

DNI: 42331742

Ha realizado la aplicación de la encuesta de la investigación "EFICACIA DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS - 2018" en el mes de junio al personal administrativo de la universidad, cuyos resultados contribuirán al mejoramiento de la gestión administrativa de la universidad.

Ser expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.

Puerto Maldonado, 05 de julio del 2018

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
Dirección General de Administración

M. Sc. Rofaldo Díaz Vela
DIRECTOR

Anexo N° 07: Base de Datos de la muestra

Base de datos del Control Interno																													
	Ambiente de Control						Evaluación de Riesgos						Actividades de Control						Información y Comunicación						Supervisión				
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	1	1	3	1	
2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	
3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	
4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	
5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	
6	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	
7	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	
8	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	
9	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	
11	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	
12	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
13	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	
14	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	
17	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	
20	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	
21	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	

49	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3			
50	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	1			
51	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1			
52	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3			
53	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3			
54	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3			
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3			
56	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3		
57	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3			
58	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1			
59	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1		
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3			
61	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1		
62	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1		
63	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3		
64	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1		
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
66	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1		
67	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
68	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
69	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1		
70	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1		
71	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3		
72	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	
73	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1		
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3

76	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
77	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
78	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3
79	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	1
80	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
82	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
83	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
84	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3
85	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	1
86	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3
87	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	1	1	3	1

Base de Datos de la Gestión Administrativa																																												
	Dirección del personal										Liderazgo										Planeación										Monitoreo y Evaluación													
N°	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	P 38	P 39	P 40				
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2				
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2				
6	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
7	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2					
8	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2				
9	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2				
10	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1				
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
12	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2				
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
14	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2			
15	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2		
16	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
17	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1		
18	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2		
19	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
20	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1		
21	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
23	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	

Anexo N° 08: Evidencias Fotográficas



FOTOGRAFIA TOMADA CON EL
PERSONAL DE LA OFICINA DE
REMUNERACIONES

FOTOGRAFIA TOMADA CON EL
PERSONAL DE LA OFICINA DE
CAJA



FOTOGRAFIA TOMADA CON EL
PERSONAL DE LA OFICINA DE
CONTABILIDAD

