



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Control administrativo y efectividad organizacional de una Procuraduría
Pública, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Luis Arturo Arauco Navarro (ORCID: 0000-0003-1426-6080)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Mi familia:

A mis padres por ser mi motivación, que con su esfuerzo y perseverancia me han inspirado a desarrollarme como padre y profesional.

A mi hijo a quién le debo mi esfuerzo y sirva de estímulo para que el logro de sus objetivos sean mejores que los míos.

Agradecimiento

A Dios por darnos la oportunidad de vivir y por estar con nosotros en cada paso que damos, por fortalecer nuestro corazón e iluminar nuestra mente y por habernos puesto en el camino a aquellas personas que han sido el soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ARAUCO NAVARRO LUIS ARTURO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

CONTROL ADMINISTRATIVO Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL DE UNA PROCURADURÍA PÚBLICA, 2019

Fecha: 13 de agosto de 2019

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernandez

Firma: 

VOCAL: Dra. Francis Esmeralda Ibarquen Cueva

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

corregir estilo APA

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

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo **Luis Arturo Arauco Navarro**, estudiante de la Escuela de Postgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; presente mi trabajo académico titulado: **“Control administrativo y efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019”**, en 74 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 09 de agosto del 2019.



Luis Arturo Arauco Navarro
DNI N°25791655

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización	13
2.2. Población y muestra	15
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.4. Procedimiento	17
2.5. Método de análisis de datos	18
2.6. Aspectos éticos	18
III. Resultados	29
3.1. Análisis descriptivo	29
3.2. Resultados correlacionales.	24
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	30
VI. Recomendaciones	31
VII. Referencias	32

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos

Anexo 4: Prueba de Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 5: Otras evidencias.

Indice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable 1: Control interno	14
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: Efectividad organizacional	14
Tabla 3. Distribución de los jueces evaluadores	16
Tabla 4. Prueba de confiabilidad variable 1: Control administrativo	17
Tabla 5. Prueba de confiabilidad variable 2: Efectividad organizacional	17
Tabla 6. Nivel del control administrativo	19
Tabla 7. Nivel de control anticipado o preventivo	20
Tabla 8. Nivel de control concurrente	21
Tabla 9. Nivel del control de retroalimentación	22
Tabla 10. Nivel de efectividad organizacional	23
Tabla 11. Correlación control administrativo y efectividad organizacional	24
Tabla 12. Correlación control anticipado o preventivo y efectividad organizacional	25
Tabla 13. Correlación control concurrente y efectividad organizacional	26
Tabla 14. Correlación control de retroalimentación y efectividad organizacional	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Nivel del control administrativo	19
Figura 2 Nivel de control anticipado o preventivo	20
Figura 3 Nivel de control concurrente	21
Figura 4 Nivel del control de retroalimentación	22
Figura 5 Nivel de efectividad organizacional	23

Resumen

La investigación tuvo la finalidad de determinar la relación entre el control administrativo y la efectividad organizacional. El tipo de investigación es básica de diseño no experimental de corte transversal, sin manipular las variables y se recopilan datos en un solo momento, teniendo como población censal a 87 trabajadores, se recopiló la información y se procesó a través del spss versión 24 para la confiabilidad de los instrumentos y para la estadística descriptiva e inferencial. Cuyos resultados obtenidos fueron que El control administrativo se relaciona directa ($Rho=0,761$) y significativamente ($p=0.000$) con la efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Palabras clave: Control, administrativo, efectividad, organizacional, trabajador.

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between administrative control and organizational effectiveness. The type of research is basic non-experimental cross-sectional design, without manipulating the variables and collecting data in

a single moment, having 87 workers as a census population, the information was collected and processed through spss version 24 for the reliability of the instruments and for descriptive and inferential statistics. The results obtained were that the administrative control is directly related ($Rho = 0,761$) and significantly ($p = 0.000$) with the organizational effectiveness in the Public Prosecutor's Office, 2019, the alternative hypothesis is accepted and the relationship is high.

Keywords: *Control, administrative, effectiveness, organizational, worker.*

I. Introducción

A nivel mundial en el sistema administrativo se necesita de componentes reguladores y preventivos como el control para mejorar los procesos y asegurar el cumplimiento de los objetivos propuestos en toda organización. Todo control administrativo en una organización permite la detección de problemas existentes y la toma oportuna de medidas coercitivas con la finalidad de mejorar el servicio que brinda. Estas aseveraciones refuerzan lo sustentado por Dextre y Del Pozo (2012) donde se expone que el control es indispensable en la función administrativa ya permite que sus procesos y operaciones se realicen en forma segura, continua y confiable, y contribuyan al cumplimiento de metas trazadas en una previa planeación. Al respecto Chacón (2012) señaló que los problemas que enfrenta todo control administrativo hace evidenciar las desviaciones de lo realizado conforme a lo planeado, no son siempre a causa de la ejecución; así también existe falta de conformidad con lo planeado, es resultado muchas veces de planes mal formulados de una mala organización o una dirección inapropiada. A nivel nacional, hoy en día en el empresariado existe preocupación en utilizar el control administrativo como un proceso que asegure que la empresa u organización estén avanzando hacia sus metas y utilizando los recursos de manera efectiva. Algunas organizaciones presentan problemas en el proceso de alcanzar sus objetivos trazados, puesto que no se realiza un control en la etapa de evaluación y supervisión de todos los procesos administrativos, esto provoca la disminución en el nivel de eficiencia de los trabajadores respecto al cumplimiento de metas propuestas para la organización, tanto en sus procesos internos y recursos organizacionales. En ese sentido consideramos necesario el estudio de investigación, puesto que la efectividad organizacional permitirá identificar a las organizaciones efectivas de aquellas que no lo son, y se puede explicar la forma en la que se logró la efectividad. Al respecto, Aldrich (2006) señaló que se considera efectiva a una organización cuando logra las metas propuestas y obtiene los recursos necesarios que permite atender lo requerido por el mercado (p.16). A nivel local en la Procuraduría Pública Especializada en el Delito de Lavado de Activos y Procesos de Pérdida de Dominio se percibe deficiencias en los procesos relacionados a la administración, donde el control administrativo tiene una constante problemática, la planificación deficiente, no se evalúa ni se monitorea ni muchos menos se supervisa los procesos administrativos y las tareas de los colaboradores, especialistas en la defensa jurídica de los derechos e interés del Estado, es decir no se realiza un control anticipado o preventivo, no se aplican directrices y/o políticas

internas, el cual trae como efecto, resultados negativos en el cumplimiento de objetivos. Así mismo, carece de un control de retroalimentación que contribuyan a alcanzar los objetivos previstos y de esta manera una organización efectiva.

Los antecedentes internacionales respecto a nuestro estudio de investigación son los que citaremos a continuación: Bustinza (2019) siendo su objetivo intercambiar capacidades tecnológicas dentro de una organización. Fue de tipo descriptiva correlacional proponiendo la utilización de una encuesta que ayude a las empresas a adaptarse mejorando su eficacia organizacional. De acuerdo con el autor la efectividad ayuda a coordinar y prever con tiempo posibles desastres. Según Sánchez (2018) en su artículo *“dos modelos de control administrativo de las cláusulas abusivas: España y Reino Unido”*, donde se realiza un análisis para identificar la causalidad que exponga la insuficiente aplicación del control administrativo en España. El método aplicado fue de tipo descriptiva- correlacional a través de la recolección de información con un instrumento como es la encuesta, la misma que fue aplicada a 23 trabajadores. Finalmente, la conclusión fue que la clave para lograr un sistema preventivo es el análisis de los procesos críticos más importantes en el proceso de la planificación y de esta manera darle un carácter preventivo a través de la cual se busque combatir las cláusulas abusivas por parte de algunas empresas en los países en estudio. Concordamos con la autora debido a la falta de un programa de previsión sobre algunas cláusulas que atentan contra la tranquilidad de los trabajadores, por otro lado, Camue, Fabian y Ruiz (2017) en su artículo *“Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades”*, siendo el objetivo realizar la sistematización de antecedentes que respaldan los estudios sobre la efectividad organizacional. El método usado fue de tipo descriptiva- correlacional- transversal con la utilización de un instrumento como es el cuestionario. Donde se concluye que para evaluar la efectividad organizacional hay que hacer parte importante a los clientes, luego a la sociedad y por último identificar las metas que se piensan alcanzar. Coincidimos con lo indicado por el autor cuando señala que para alcanzar las metas de la organización es importante que todos los trabajadores se comprometan con ello y esto se vea reflejado en su trabajo, así también, Gomes (2016) en su artículo publicado en el año 2016 se propuso determinar si las operaciones de las empresas se internacionalizan estas causan impacto en los sistemas de control. El método usado fue el análisis de casos. Finalmente se concluyó que a mayor grado de expansión de una empresa mucho mayor será su proceso de administración para lo cual se hará necesario establecer

planes de sistema de control más modernos. Concordamos con el autor cuando refiere que toda empresa debe contar con un plan estratégico de control teniendo en cuenta su alcance geográfico así tendrá mejores resultados. Sin embargo, Para Balleteros (2016) en su tesis” *Comprender el impacto de los sistemas de control de gestión sobre las capacidades y desempeño de la organización, bajo la influencia de incertidumbre percibida del entorno*” siendo el objetivo identificar y describir de manera analítica el papel desempeñado en la MSC teniendo en cuenta la importancia del contexto y que no existen estudios que hayan evaluado este aspecto. El método usado fue descriptiva-correlacional con el uso de un cuestionario para recolectar información. Dichos instrumentos fueron aplicados a 30 personas. Finalmente, se concluye que hay cierta concordancia entre ambas variables. El autor refiere que el control organizacional permite conocer el cumplimiento de las metas planteadas, así también, Mitchell(2015) en su investigación “Los atributos de las ONG eficaces y los valores de liderazgo asociados con una reputación de eficacia organizativa”, siendo el objetivo identificar los atributos percibidos de las organizaciones transnacionales no gubernamentales (ONG) efectivas y los valores de liderazgo asociados con una reputación más alta para la efectividad organizacional. El método usado es de tipo descriptivo con el uso de una encuesta aplicada a 152 líderes. Finalmente se culminó que estas ONG que trabajan bajo un sistema de control de la efectividad trabajan con mayor interés y tienen una buena reputación. Concordamos con lo dicho por el autor trabajar con plan estratégico de control permite evaluar la eficacia de dicho plan detectando las dificultades para luego buscar soluciones.

Los trabajos previos nacionales que citaremos son: Según Contreras (2017) en su tesis “*Control administrativo y mantenimiento de equipos en empresas de movimiento de tierra-Lima año 2017*” siendo el objetivo identificar la relación que existe entre el control-administrativo y mantenimiento de equipos en empresas de movimiento de tierra. El método utilizado fue de tipo descriptiva-correlacional donde se utilizó como herramienta de recolección de datos a la encuesta que fue tomada a 160 colaboradores. El análisis indicó que existe una concordancia positiva y significativa entre ambas variables por lo que concluimos que hay un eficiente control administrativo y un adecuado mantenimiento de los equipos. Por lo cual el autor considera que contando con un proceso de control bien implementado esto permitirá a la empresa a detectar a tiempo las dificultades ahorrando con ello tiempo y dinero. Al respecto, Donayre (2017) en su investigación denominado *Control*

administrativo y capacidades laborales del área de operaciones externas de una empresa de caudales, Lima 2017. Siendo la finalidad encontrar la correspondencia entre control administrativo y competencias laborales. La metodología utilizada fue descriptivo-correlacional, no experimental transversal. Para recolectar los datos se hizo uso de un instrumento como es el cuestionario, el cual fue tomado a 57 empleados del BBVA Continental. Las conclusiones indican que existe una relación importante entre el control administrativo y las competencias laborales. Sin embargo, Santos (2017) *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la IEP San Benito, San Juan de Lurigancho.* Donde el autor tiene como objetivo exponer la relación que existe en las variables gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución educativa. La indagación fue aplicada, correlacional, no experimental. Se utilizó como herramienta el cuestionario conformado por 30 preguntas a 32 colaboradores de dicha IEP. Los resultados determinaron que hay concordancia en la gestión administrativa y el desempeño de las labores del trabajador, en tal sentido concordamos con lo indicado por el autor es decir existe relación entre gestión y desempeño laboral. Según los autores Moya y Upiachihua (2016) en su tesis *“Relación entre gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa química Suiza-Trujillo primer semestre del 2016”* siendo la finalidad establecer la si está relacionado la gestión administrativa en el ejercicio de la fuerza de ventas en dicha entidad. El método usado fue descriptivo-correlacional con el uso de una herramienta como es la una encuesta el cual fue dirigido a 31 trabajadores. Lo resultados obtenidos mostraron que si hay relación entre las variables mencionadas. Siendo la conclusión que hay alta relación entre las dos variables, por ello es necesario capacitar a los trabajadores de manera constante. De acuerdo con lo dicho por los autores es importante que los que dirigen la empresa tengan la capacidad para dirigir y tomar las decisiones adecuadas frente a los problemas. Finalmente, Aquipucho (2015) en su tesis *“Control interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la Municipalidad de Distrital de Carmen de la Legua Reynoso –Callao período 2010-2012”*, siendo su finalidad establecer si hay relación entre las variables control interno y procesos de adquisición y contratación de la institución antes indicada. Respecto al método utilizado fue explicativo-no experimental, donde se usó la encuesta para la recopilación de información, la cual fue tomada a 305 trabajadores. En ese sentido concluimos que la correspondencia entre ambas variables es negativa por ello se requiere contar con un plan estratégico para hacerle frente

a los problemas presentados. Coincidimos con el autor respecto a la necesidad de contar con un plan de control organizacional para poder identificar las dificultades y darles solución.

Entre las definiciones relacionadas a la variable control administrativo, podemos mencionar a Chacón (2012) quien refiere que el control administrativo influye de forma directa en alcanzar las metas planificadas por la institución, es decir que permite controlar y verificar que las actividades programadas se realicen según lo previsto. Mientras que Vijay (1983) considera como un proceso que garantiza la ejecución de las tareas adecuándolas a las actividades proyectadas. Este proceso les permite a los directivos, poder supervisar la efectividad de las tareas programadas, así como el proceso de organizar y dirigir, y de esta manera se podrán tomar las medidas de mejora en caso sean necesarias. Por otro lado, Mockler (1984) define el control administrativo como el esfuerzo para establecer las normas que orientaran el desarrollo del trabajo para lograr las metas planificadas a través de la verificación, su cumplimiento mediante la comparación de los resultados con las normas establecidas y así identificar las dificultades y buscar las soluciones inmediatas, garantizando con ello el uso de los recursos que permitan el logro de dichos objetivos. Por su parte Stoner, Freeman y Gilbert (1996) considera que el control suele ser utilizado por las organizaciones ya que les permite asegurar el avance satisfactorio orientado a alcanzar las metas planificadas, así como el uso adecuado de los recursos con que se cuenta. En tal sentido Bateman y Snell (2012) al respecto refieren que el control en la función administrativa “Esta definida como los procesos que orientan las labores de los trabajadores para la consecución de las metas de la organización. Es decir, se explica cómo los funcionarios que majen la organización adecuadamente aseguran que las labores se prioricen según lo planificado” (p.574). En conclusión, podemos decir que el control administrativo son los procesos que garantizan la realización de las actividades programadas para el alcanzar los objetivos previamente planificados ya que permite hacer el acompañamiento para la verificar su cumplimiento de manera eficiente y brindando la oportunidad de mejora. Entre las características del control administrativo que señaló Esteban (2014,p.42) son:a) Establecer estándares que sirvan de modelo o guía para poder efectuar el control es decir permite verificar la ejecución de los objetivos deseados, b) Medir el desempeño para verificar la ejecución de los objetivos a través de la aplicación de los estándares para luego establecer comparaciones entre los resultados lo que permitirá determinar los cambios ocurridos para ser reportados oportunamente, c) Comparar el desempeño contra los estándares así como la

utilidad del control para corregir los errores comparado con los modelos establecidos, d) Evaluar los resultados estableciendo comparaciones a fin de emprender acciones necesarias para el ajuste en el proceso de control, así mismo esto permitirá hacer la retroalimentación requerida a este sistema administrativo con el transcurso del tiempo. Asimismo podemos considerar como requisitos para un buen control los siguientes aspectos: a) El control permite identificar y corregir fallas y errores en la planeación, organización o de dirección, b) También el control permite prevenir las fallas o posibles errores en el futuro ya que al identificar los errores actuales corrige las desviaciones que son origen de los problemas futuros, c) Existencia de un sistema de información que permita obtener información oportuna a fin de corregir las desviaciones detectadas tomando las decisiones adecuadas para su pronta solución y disminución de las consecuencias negativas que podrían traer consigo, d) Se debe contar con la implementación de medidas correctivas es decir con la autoridad y habilidad para poder hacerle frente a los problemas para rectificar, modificar o reducir las desviaciones que originan insatisfacción. Entre los pasos del proceso de control administrativo podemos mencionar a los autores Freeman y Gilbert (1996) (citado por Ortega 2013) refirieron que el control administrativo tiene cuatro pasos fundamentales que se interpreta como: a) la implementación *de normas y métodos* utilizados para verificar los resultados, esto se aprecia cuando los gerentes de un determinado departamento establecen los objetivos a lograr en cada área, b) *Medir los resultados*, para poder establecer comparaciones de ventas entre un año y otro. También le permite verificar el estado de los trabajadores, del ambiente y de la empresa, c) También se enfoca en verificar si los resultados obtenidos guardan relación con los estándares, permite analizar la información cuantitativa y cualitativa a fin de establecer si se cumplió o no con los objetivos, así como identificar las dificultades que se suscitaron y d) *Tomar medidas correctivas*, una vez identificado el problema se debe proceder a buscar y aplicar las soluciones inmediatas.

Los tipos de control administrativo de acuerdo a Ortega (2015) consideró los siguientes tipos de control administrativo: *Control preliminar*: considerado también como control preventivo ya que permite identificar las desviaciones o errores a tiempo a fin de corregirlas oportunamente. Este tipo de control pone especial énfasis en la cantidad, calidad y disponibilidad oportuna. *Control concurrente*: pone especial énfasis en la ejecución de actividades que permitirán afianzar el logro de los objetivos, a través de la emisión de medidas diseñadas para hacerle frente a los problemas que se pudieran suscitar durante el

proceso. *Control retroalimentador*: este tipo de control retroalimenta el sistema ya que proporciona las medidas y acciones correctivas para el futuro. Los principios del control administrativo para el autor Huamaní (2017) son: a) *Flexible*: Porque debe adaptarse a la realidad cambiante, b) *Oportuno*: Porque a través de ella se logra identificar las desviaciones ocurridas a fin de encontrar las medidas correctivas oportunas, c) *Adecuado*: Debe tomar en consideración las particularidades del objeto o variable a controlar, d) *Sujeto a verificación*: Ya que las normas, métodos o procedimientos deben ser claros, e) *Formulado con la participación activa de los involucrados*: No solo busca la comprensión del sistema de control por parte de los afectados sino también su aceptación. Consideramos necesario mencionar la importancia del control administrativo, al respecto los autores Munich y García (2004) señalaron que el sistema administrativo genera procedimientos que permiten controlar los aspectos de la organización: Estableciendo modelos de desempeño. Señalar estándares de calidad de acuerdo a los productos o servicios ofertados. Proteger los bienes de la organización. Limitar la autoridad ejercida por las diversas posiciones o niveles organizacionales. Evaluar y orientar el desenvolvimiento del recurso humano. (p.350). Las dimensiones del control administrativo según Bateman y Snell (2002) son las siguientes: Dimensión 1: *Control anticipado o preventivo*, se desarrolla antes que las operaciones se inicien, incluso las políticas, los procedimientos y las reglas que se han diseñado para garantizar que las actividades planificadas se ejecuten en la forma correcta. Dimensión 2: *Control concurrente*, este proceso se desarrolla en el transcurso de la ejecución de planes además de incluir la dirección, supervisión y actividades de ajuste con la finalidad de que se realicen. Dimensión 3: *Control de retroalimentación*, está basada en el uso de información respecto a los resultados históricos obtenidos que permiten corregir desviaciones del estándar aceptable.

Las teorías relacionadas a la efectividad organizacional podemos citar: Según RAE (2014) este término se define como la capacidad de alcanzar un logro con el efecto previsto disponiendo de algo o alguien para este fin. Por su parte de lo indicado por Kinicki y Urrutia (2003) podemos mencionar que señalaron que la efectividad consiste en identificar el equilibrio entre la consecución de los objetivos, el funcionamiento de la organización, el uso de los recursos, así como la satisfacción de las personas que la conforman. Por otro lado, Noda (2004) consideró la efectividad como la valoración del impacto que tiene el servicio o producto que se planteó ya sea esta en cantidad y calidad y tener la certeza de que se está

logrando lo planteado. Otros autores como Ledo y Osorio (2009) definieron la efectividad como la profundización de los indicadores considerados según los rangos establecidos y estandarizados que le permitan obtener su nivel de eficiencia. En tal sentido Cantero (2011) refiere que la efectividad organizacional determina medir el desempeño empresarial que viene a ser el grado de aprovechamiento de las capacidades que pueda brindar una empresa en el cumplimiento de los objetivos. Finalmente podemos concluir que la efectividad organizacional nos permite medir el logro de los objetivos y/metras prevista por la empresa. Los enfoques teóricos que sustentan a la variable efectividad organizacional según lo indicado por Daft (2007) señaló que la efectividad organizacional es el grado en el cual una organización hace efectiva la realización de sus metas por ello considera los siguientes enfoques: a) *Enfoque fundamentado en las metas*. El cual permite distinguir las metas de una organización y analizar el cumplimiento de las mismas. Se dice que es un enfoque lógico porque intentan alcanzar ciertos niveles de producción, de ingresos o la satisfacción de los clientes. Este enfoque es útil ya que nos permite evaluar de manera fácil las metas de producción, b) *Enfoque fundamentado en el proceso interno este enfoque permite medir cuan efectiva es la organización*. Aquí se mide la salud y eficiencia interna de la organización, sin considerar el entorno en el que se desenvuelve. Según el autor Palomares (2008) las características de la efectividad organizacional son: a) *Consistencia*: Las definiciones usadas para producir los indicadores deben ser consistentes en el tiempo y entre unidades, b) *Comparabilidad*: Sólo es razonable comparar cosas semejantes, c) *Claridad*: Deben ser simples, bien definidos y fácilmente comprensibles, d) *Controlabilidad*: El rendimiento de un directivo sólo podrá ser medido en aquellas áreas sobre las que tenga control, e) *Contingencia*: El rendimiento no es independiente del entorno en el que las decisiones son tomadas, esto incluye la estructura organizativa, el estilo de dirección adoptado, así como la incertidumbre y la complejidad del entorno externo, f) *Generalidad*: Los indicadores deben reflejar aquellos aspectos del comportamiento que son imprescindibles a la hora de la toma de decisiones, g) *Parsimonia*: El número de indicadores debe ser limitado. Se deben utilizar sólo aquellos en los que es más probable que se dé el mayor beneficio, h) *Relevancia*: Algunas aplicaciones requieren indicadores específicos relevantes por sus especiales necesidades y condiciones, i) *Factibilidad*: Los objetivos deben estar basados en expectativas realistas y poder ser conseguidos a través de acciones razonables. (p.123). Según Covey (2009) los indicadores que nos permiten medir la efectividad organizacional son los siguientes: a) El crecimiento económico es decir la

productividad y su relación con el medio, las ventas, utilidades entre otros puntos, b) El incremento de las acciones de capacitación que disminuyen la accidentabilidad y el cumplimiento de lo planificado, c) El aumento de la cantidad de trabajadores debidamente acreditados y capacitados para brindar un servicio o producto óptimo, d) La satisfacción de los clientes basado en los resultados obtenidos a través de las auditorías. Las dimensiones de la efectividad organizacional de acuerdo a los autores Daft (citado en Garay, 2016), son:

Dimensión 1: Metas organizadas: Consiste en encontrar las metas de la organización y constituir los logros alcanzados. Esto permite que las organizaciones se orienten en mantener mejores niveles de servicio, utilidades o satisfacción de los usuarios.

Dimensión 2: Procesos internos: Permite medir la efectividad, como la salud y la eficiencia interna de la organización. Una organización efectiva cuenta con uniformidad en sus procesos internos, bien estructurados.

Dimensión 3: Recursos organizados: Se interpreta que toda organización debe contar con los insumos necesarios para mantener el sistema organizacional para ser efectivas. Deben contar con recursos escasos y valiosos de otras organizaciones. Finalmente, señalaremos la importancia de la efectividad organizacional según los autores Schalock y Verdugo (2012, p.69), señalaron que orienta y conduce al desarrollo de procesos institucionales con la finalidad de satisfacer la demanda social, con la finalidad de lograr la aceptación y preferencia del público y, su sostenibilidad en el mundo laboral.

Las definiciones de términos básicos que guardan relación con nuestro estudio podemos interpretar los siguientes:

Control organizacional: Es hacer que un sistema trabaje de manera óptima haciendo su uso más confiable y conveniente (Giancola:2010, p.68).

Control anticipado o preventivo: Es preparar con anticipación el proceso a ejecutarse dentro de la empresa previniendo los posibles errores en la producción (Ivancevich:2005, p.98).

Control concurrente: Consiste en regular las actividades que se encuentran en proceso y que son parte de la transformación para asegurarse de que están compuestos en base a los estándares de organización (Kuhn:2009, p.123).

Control de retroalimentación: Entiéndase su funcionamiento como un sistema de retroalimentación en similitud al funcionamiento de un termostato doméstico común que controla la temperatura. Esto a partir de las dificultades encontradas se toma medidas de solución (Yockey:2006, p.125).

Decisiones preventivas: Es aquella que realizamos para buscar que erradicar la causa que ocasiona el problema (Urquiza: 2007, p.37).

Las acciones preventivas: Se adelantan a los hechos pretendiendo eliminar las causas que dan origen al problema. Por eso se dice que evitan los problemas identificando los riesgos (Torres:2008, p.78)

Efectividad organizacional: De lo indicado por el autor se interpreta como efectividad organizacional a la capacidad para cumplir con las metas programadas que favorecerá a la empresa. (Chiavenato: 2008, p.32)

Efectividad: Se define como la capacidad para lograr las metas planteadas para lo cual se elabora un plan estratégico. (Dávila: 2008, p.87)

Metas organizadas: Es decir es un conjunto de acciones encaminadas hacia el logro de este fin (Calderón: 2003, p 173).

Optimización: Implica reducir o eliminar la pérdida de tiempo,recursos o dinero (Varela: 2006, p.90).

Procesos internos: De la definición del autor se interpreta como un grupo de actividades realizadas por una o varias personas a fin de alcanzar los objetivos previstos (Torres: 2008, p.90).

Previsión : Como lo indica significa preveer posibles situaciones problemáticas que afectarían el desenvolvimiento de la empresa (Urquiza: 2007, p.37).

*Recursos:*Son todos los medios del cual podemos valernos con el fin de alcanzar nuestras metas (Giancola:2010, p.12).

Supervisión: Implica supervisar, controlar el desarrollo de un trabajo o actividad Esta acción lo realiza una persona capacitada para ese fin (Newstrom: 2007, p.90)

El problema general planteado fue: ¿Cuál es la relación entre el control administrativo y la efectividad organizacional en una Procuraduría Pública, 2019? y como problemática específica tenemos: ¿Cuál es la relación entre el control anticipado o preventivo y la efectividad organizacional en una Procuraduría Pública, 2019?,¿Cuál es la relación entre el control concurrente y la efectividad organizacional en una Procuraduría Pública, 2019? y ¿Cuál es la relación entre el control de retroalimentación y la efectividad organizacional en una Procuraduría Pública, 2019?. El presente trabajo de investigación tuvo una justificación teórica porque incrementará el conocimiento sobre el control administrativo y la efectividad organizacional a través de teorías que servirán de apoyo a otras teorías, así

mismo servirá a futuras investigaciones con la misma problemática de estudio. Por otro lado, a partir de los resultados de la investigación se tomarán decisiones sobre los mecanismos de control administrativo en una Procuraduría Pública, 2019. a fin de que se tomen las medidas coercitivas necesarias que conlleven al logro de los objetivos propuestos y a mejorar los procesos administrativos. Así también tuvo una justificación metodológica porque se emplearon cuestionarios sobre ambas variables que fueron validadas por expertos y pasó por un proceso de confiabilidad que permitirá que otros investigadores puedan utilizarlo en sus investigaciones. Los motivos conllevaron a establecer el objetivo general: Establecer la relación entre el control administrativo y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019 y objetivos específicos como: Establecer la relación entre el control anticipado o preventivo y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019. Establecer la relación entre el control concurrente y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019. Establecer la relación entre el control de retroalimentación y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019. Finalmente, se planteó la hipótesis general: Existe relación entre el control administrativo y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019 y las hipótesis específicas como: Hay relación entre el control anticipado o preventivo y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019. Hay relación entre el control concurrente y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019. Hay relación entre el control de retroalimentación y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019.

II. Método

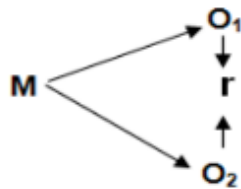
2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

De tipo básica, pues estuvo basada en teorías existentes. Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015) indicaron que: “en la investigación básica, el objetivo es producir conocimientos teóricos existentes” (p.104).

Diseño

La investigación estuvo enmarcada en el diseño no experimental, Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015) indicaron que: “diseños no experimentales no se manipulan las variables”. El diseño correlacional es el siguiente:



Dónde:

M : Trabajadores

O1: Control administrativo

O2: Efectividad organizacional

R : Relación de las variables de estudio.

Enfoque

Según el tipo de las variables y el proceso correspondiente, se utilizó el paradigma cuantitativo. Se procedió a recolección de los datos sobre la problemática a analizar y se procedió de forma estadística. Al respecto, Bernal (2016) mencionó que: “está centrado en el empleo del método científico, su proceso y pasos, para realizar una investigación, y cuyos resultados se aceptarán como válidos” (p. 92).

Nivel

El nivel de investigación es correlacional, según Bernal (2016) consiste en establecer la correspondencia entre una o más variables (p.87).

2.2. Operacionalización

Variables

Variable 1: Control administrativo

Definición conceptual

Bateman y Snell (2012) al respecto refieren que el control administrativo como “cualquier proceso que dirige las actividades de los individuos hacia el cumplimiento de las metas” (p.574).

Definición operacional

El cuestionario de control administrativo de los autores Bernal y Sierra (2013) adaptado por el investigador constó de 20 ítems divididos en tres dimensiones: control anticipado o preventivo con 8 ítems, control concurrente con 8 ítems y control de retroalimentación con 4 ítems.

Variable 2: Efectividad orgabizacional

Definición conceptual

Cantero (2011) refiere que la efectividad organizacional determina medir el desempeño empresarial que viene a ser el grado de aprovechamiento de las capacidades que pueda brindar una empresa en el cumplimiento de los objetivos.

Definición operacional

El cuestionario de efectividad organizacional del autor Garay (2016) adaptado por el investigador constó de 20 ítems divididos en tres dimensiones: metas organizadas con 8 ítems, procesos internos con 8 ítems y recursos organizados con 4 ítems.

Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Control administrativo

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Control anticipado o preventivo	Decisiones preventivas	1,2,	Nunca (1)	Deficiente [20 – 46]
	Información oportuna	3,4,	Casi nunca (2)	Eficiente [47 – 73]
	Fiabilidad	5,6	A veces (3)	Muy eficiente [74 – 100]
	Estrategias de anticipación	7,8,	Casi siempre (4) Siempre (5)	
Control concurrente	Supervisiones Tiempo	9,10 11,12,		
Control de retroalimentación	Gestión y correctivos Plan de contingencia Optimización de resultados Competencia	13,14 15,16 17,18 19,20		

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Efectividad organizacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Metas organizadas	Visión y misión	1,2	Nunca (1)	Bajo [20 – 46]
	Objetivos estratégicos	3,4	Casi nunca (2)	Medio [47 – 73]
	Servicio de calidad	5,6	A veces (3)	Alto [74 – 100]
	Satisfacción	7,8	Casi siempre (4) Siempre (5)	
Procesos internos	Organización	9,10		
	Clima	11,12		
	Actitud	13,14		
	Reconocimiento e incentivo	15,16		
Recursos organizados	Recursos	17,18		
	Talento humano	19,20		

2.2. Población y muestra

Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015) definieron: “como el grupo de elementos (individuos, objetos o medidas) con características comunes, los cuales fueron estudiados, y de los cuales se obtuvo conclusiones” (p.139).

La población analizada fue de tipo censal habiéndose trabajado con toda la población del estudio y estuvo conformada por 87 trabajadores de la Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Lavado de Activos y Procesos de Pérdida de Dominio.

Criterio de selección

Criterio de inclusión

Todos los trabajadores que laboran en la Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Lavado de Activos y Procesos de Pérdida de Dominio.

Criterio de exclusión

Trabajadores que laboran en la Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Lavado de Activos y Procesos de Pérdida de Dominio.

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

Técnica

Se utilizó la encuesta, señaló Bernal (2016): “es un procedimiento que permite obtener datos e información relevante” (p.116).

Instrumento

Se emplearon los cuestionarios que fueron sobre control administrativo y efectividad organizacional.

Ficha técnica 1

Denominación:	Cuestionario de control administrativo
Autores:	Bernal y Sierra (2013).
Adaptado:	Arauco (2019)
Objetivo:	Calcular la percepción sobre el control administrativo
Administración:	Grupal
Tiempo:	40 minutos
Escala de medición:	Escala politómica.

Ficha técnica 2

Denominación:	Cuestionario de efectividad organizacional
Autor:	Garay (2016)
Adaptado:	Arauco (2019)
Objetivo:	Calcular la percepción sobre efectividad organizacional
Administración:	Grupal
Tiempo:	40 minutos
Escala de medición:	Escala politómica

Validez

Bernal (2016) señaló “es la capacidad de un instrumento tiene para ser medido previo proceso de recopilación de evidencias empíricas” (p. 128).

Los instrumentos de las variables de estudio que han sido evaluados por los expertos, para su utilización.

Tabla 3

Distribución de los jueces evaluadores

Expertos	Validación			
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
	sí	sí	sí	Aplicable
	sí	sí	sí	Aplicable
	sí	sí	sí	Aplicable

Fuente: Certificados de validación

Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores y los datos obtenidos fueron procesados para ello, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, ya que se emplearon instrumentos para respuestas de tipo politómicas.

Tabla 4

Prueba de confiabilidad variable 1: Control administrativo

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.822	20

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

El instrumento es altamente confiable ya que obtuvo un coeficiente de 0,822.

Tabla 5

Prueba de confiabilidad variable 2: Efectividad organizacional

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.809	20

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

El instrumento es altamente confiable ya que obtuvo un coeficiente de 0,809.

2.4. Procedimiento

Se recopilaron datos a través de los cuestionarios de ambas variables de estudio que a continuación detallamos:

Se pidió la autorización al procurador adjunto de la Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Lavado de Activos y Procesos de Pérdida de Dominio, para la cual se presentó un documento de presentación emitida por el departamento de Pregrado de la Universidad César Vallejo. Seguidamente, se emplearon los cuestionarios a la muestra piloto que fueron 20 trabajadores, para ello se empleó el Alfa de Cronbach para establecer el grado de fiabilidad de ambos cuestionarios requisito para su aplicación a toda la población censal.

2.5. Método de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva e inferencial. Se utilizó el Rho de Spearman

Se utilizó la siguiente fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

2.6. Aspectos éticos

En la presente investigación se obtuvo información teórica de las variables de estudio como: libros, artículos científicos de revistas indexadas y tesis que están relacionados con la problemática de estudio que fueron citados respetando la autoría de los referentes. Así mismo se respetó al anonimato de los informantes.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

En esta etapa del estudio, se detallarán los resultados obtenidos producto del análisis de la información recolectada, de las variables estudiadas, para la cual fueron diseñados los instrumento de medición (encuesta), y aplicados en la muestra obtenida de una población de 87 trabajadores de la Procuraduría Pública, así mismo estos resultados están perfectamente direccionados a proporcionar respuesta a los objetivos general y específicos que se pretende demostrar; las tablas detallan la información del cual surgen las figuras.

Tabla 6

Nivel del control administrativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	20,7
Eficiente	31	35,6
Muy eficiente	38	43,7
Total	87	100,0

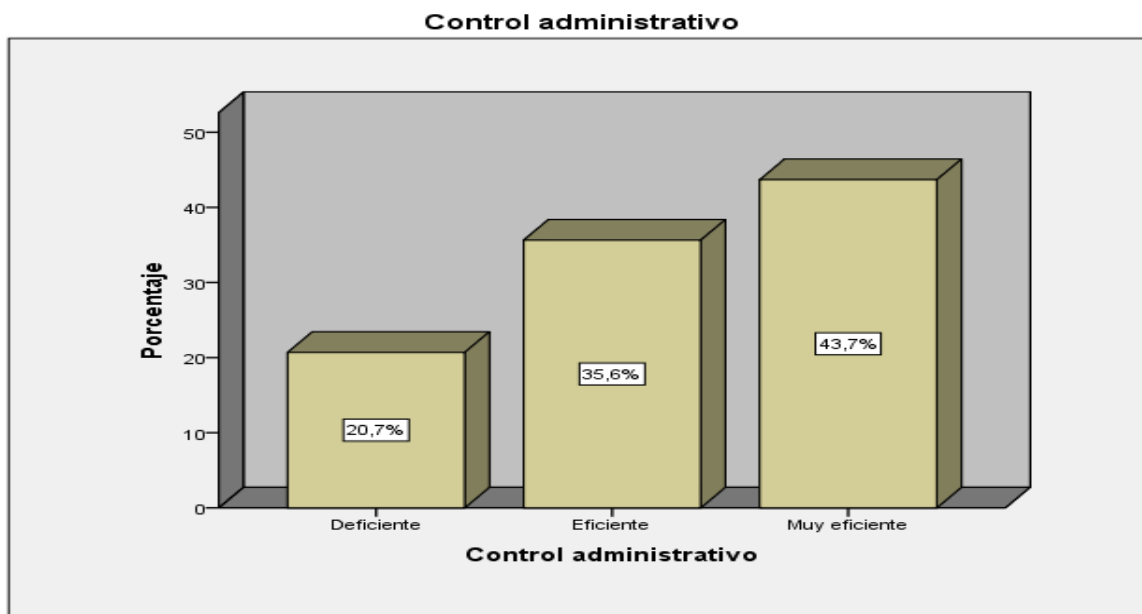


Figura 1 Nivel del control administrativo

La tabla 6 y Figura 1 se muestra que el 20.7% de trabajadores perciben un nivel deficiente, y el 35.6% se observa en un nivel eficiente, y por último el 43.7% indica que el control administrativo es muy eficiente según el personal de la Procuraduría Pública, 2019.

Tabla 7

Nivel de control anticipado o preventivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	19	21,8
Eficiente	34	39,1
Muy eficiente	34	39,1
Total	87	100,0

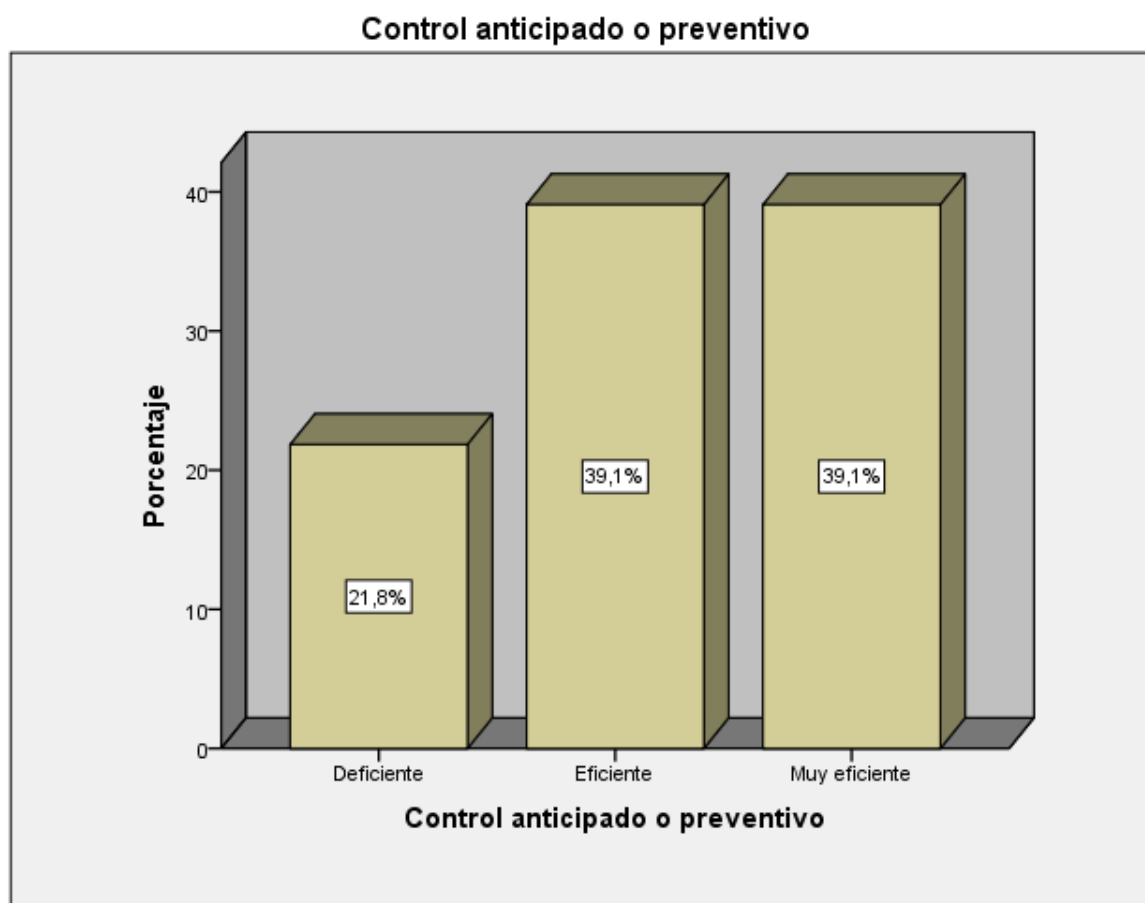


Figura 2 Nivel de control anticipado o preventivo

La tabla 7 y Figura 2 se puede ver que el 21.8% del personal perciben un nivel deficiente, asimismo el 39.1% se muestra en un nivel eficiente, y por último el 39.1% manifiesta que el control anticipado o preventivo es muy eficiente según los trabajadores de la Procuraduría Pública, 2019.

Tabla 8

Nivel de control concurrente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	23	26,4
Eficiente	15	17,2
Muy eficiente	49	56,3
Total	87	100,0

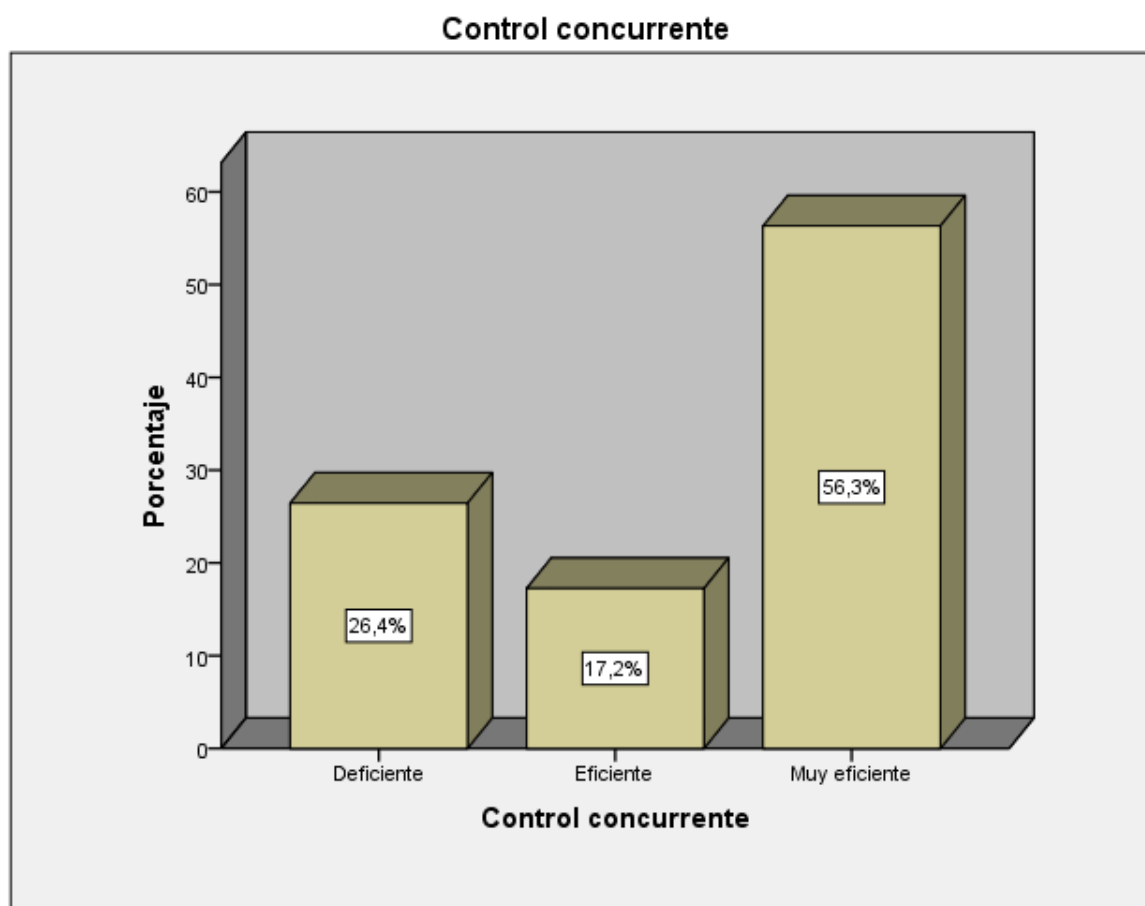


Figura 3 Nivel de control concurrente

La tabla 8 y Figura 3 se detalla que el 26.4% del personal perciben un nivel deficiente, asimismo el 17.2% se muestra en un nivel eficiente, y por último el 56.3% indica que el control concurrente es muy eficiente según el personal de la Procuraduría Pública, 2019.

Tabla 9

Nivel del control de retroalimentación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	26	29,9
Eficiente	30	34,5
Muy eficiente	31	35,6
Total	87	100,0

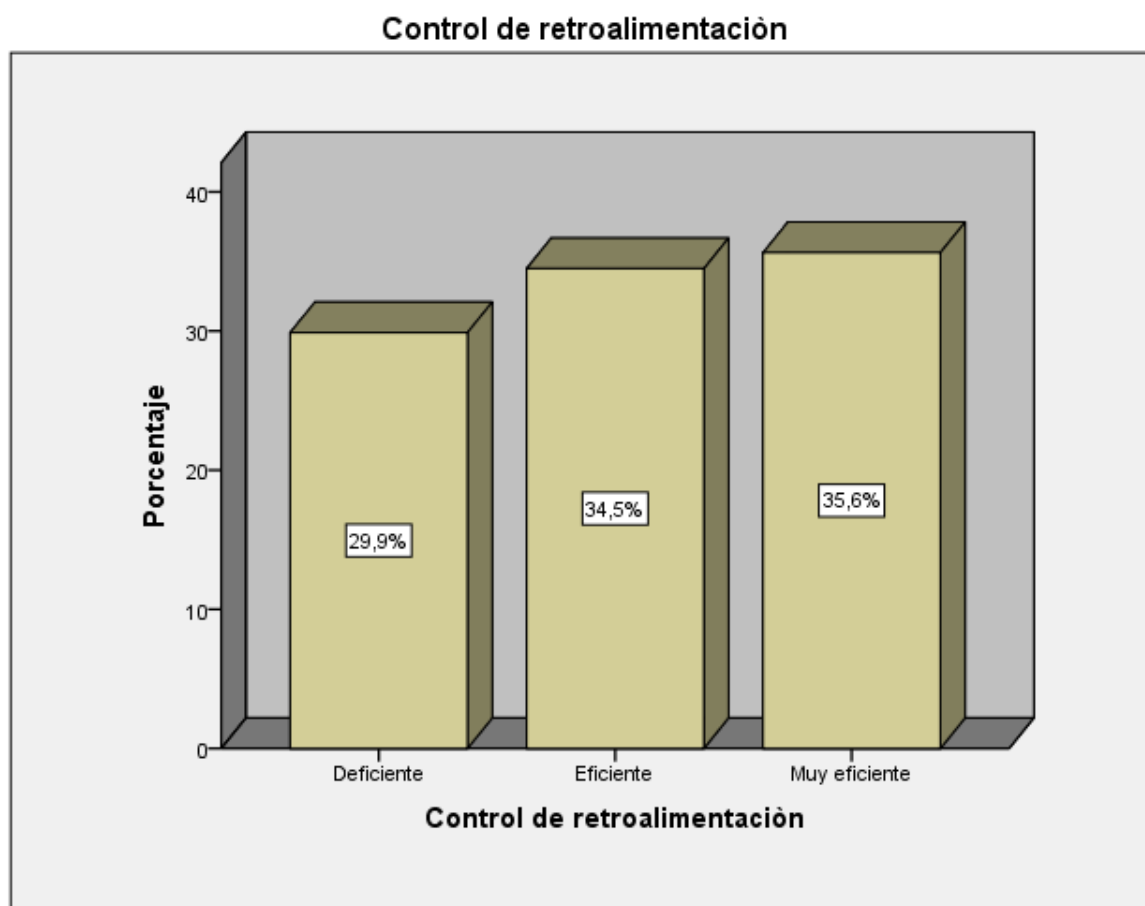


Figura 4 Nivel del control de retroalimentación

La tabla 9 y Figura 4 observamos observó que el 29.9% del personal percibe un nivel deficiente, asimismo el 34.5% se muestra en un nivel eficiente, y por último el 35.6% indica que el control de retroalimentación es muy eficiente según lo indicado por el personal de la Procuraduría Pública, 2019.

Tabla 10

Nivel de efectividad organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	18,4
Medio	27	31,0
Alto	44	50,6
Total	87	100,0



Figura 5 Nivel de efectividad organizacional

La tabla 10 y Figura 5 se muestra que el 18.4% del personal perciben un nivel bajo, asimismo el 31% se indica en un nivel medio, y por último el 50.6% detalla que la efectividad organizacional es alto según el personal de la Procuraduría Pública, 2019.

3.2. Resultados correlacionales.

3.2.1. Control administrativo y efectividad organizacional

Hipótesis general

Ho. No existe relación entre el control administrativo y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019.

Hi. Existe relación entre el control administrativo y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019.

Tabla 11

Correlación control administrativo y efectividad organizacional

			Control administrativo	Efectividad organizacional
Rho de Spearman	Control administrativo	Coefficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Efectividad organizacional	N	87	87
		Coefficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

En la tabla 11, El grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman indica una correlación de 0,761 alta y positiva entre las variables de análisis, así también se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.000 significativa entre el control administrativo y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019.

3.2.2. El control anticipado o preventivo y efectividad organizacional

Hipótesis específica 1

Ho. No existe relación entre el control anticipado o preventivo y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019.

Hi. Existe relación el control anticipado o preventivo y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019.

Tabla 12

Correlación control anticipado o preventivo y efectividad organizacional

			Control anticipado o preventivo	Efectividad organizacional
Rho de Spearman	Control anticipado o preventivo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,678** ,000
		N	87	87
	Efectividad organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,678** ,000	1,000 .
		N	87	87

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

En la tabla 12, El grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman muestra una correlación de 0, 678 moderada y positiva entre las variables de análisis, asimismo se aceptar la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 significativa entre el control anticipado o preventivo y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019.

3.2.3. El control concurrente y efectividad organizacional

Hipótesis específica 2

Ho. No existe relación entre el control concurrente y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019.

Hi. Existe relación entre el control concurrente y la efectividad organizacional en la empresa Procuraduría Pública, 2019.

Tabla 13

Correlación control concurrente y efectividad organizacional

			Control concurrente	Efectividad organizacional
Rho de Spearman	Control concurrente	Coeficiente de correlación	1,000	,766**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		87	87
	Efectividad organizacional	Coeficiente de correlación	,766**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		87	87	

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

En la tabla 13, El grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman indica una correlación de 0,766 alta y positiva entre las variables de estudio, así también se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.000 significativa entre el control concurrente y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019.

3.2.4. El control de retroalimentación y efectividad organizacional.

Hipótesis específica 3

Ho. No existe relación entre el control de retroalimentación y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019.

Hi. Existe relación entre el control de retroalimentación y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019.

Tabla 14

Correlación control de retroalimentación y efectividad organizacional

			Control de retroalimentación	Efectividad organizacional
			n	
Rho de Spearman	Control de retroalimentación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,699**
		N	.	,000
Rho de Spearman	Efectividad organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,699**	1,000
		N	,000	.
			87	87

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

En la tabla 14, El grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman arroja una correlación de 0,699 moderada y positiva entre las variables de análisis, asimismo se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.000 significativa entre el control de retroalimentación y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019.

IV. Discusión

En el presente análisis de estudio: “Control administrativo y efectividad organizacional, los resultados hallados están directamente relacionados con el procesamiento de la información a través de las herramientas como los cuestionarios utilizados.

Respecto a la hipótesis general, se evidencia relación entre el control administrativo y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019, según Rho de Spearman que da como resultado una correlación de 0,761 alta y positiva entre las variables de análisis, así también se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.000 significativa entre el control administrativo y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019. Los resultados obtenidos son avalados por Ballesteros (2016), concluyó que existe cierta relación entre ambas variables. Concordamos con el autor cuando refiere que el control organizacional permite conocer el cumplimiento de las metas planteadas. Moya y Upiachihua (2016) concluyeron que hay relación entre ambas variables de estudio. Finalmente se indicó que la relación entre ambas variables es alta por ello es necesario capacitar a los trabajadores de manera constante. Concordamos con lo dicho por los autores es importante que los que dirigen la empresa tengan la capacidad para dirigir y tomar las decisiones adecuadas frente a los problemas. En cuanto a la hipótesis específica 1, debemos indicar que existe relación entre el control anticipado o preventivo y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019 según Rho de Spearman da como resultado una correlación de 0,678 moderada y positiva entre las variables de estudio, así también se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.000 significativa entre el control anticipado o preventivo y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019. Asimismo, Bustinza (2019) Concluyo que Concordamos con el autor la efectividad ayuda a coordinar y prever con tiempo posibles desastres. Al respecto Contreras (2017) Concluyo que hay un eficiente control administrativo y un adecuado mantenimiento de los equipos. Concordamos con el autor que indica que contar con un buen sistema de control ayuda a la empresa a detectar a tiempo las dificultades ahorrando con ello tiempo y dinero. En cuanto a la Hipótesis específica 2, se puede indicar que existe relación entre el control concurrente y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019, según Rho de Spearman arroja un correlación de 0,766 alta y positiva entre las variables analizadas, así también se acepta la hipótesis alterna con un p-valor

de 0.000 significativa entre el control concurrente y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019, nuestros resultados son avalados por Aquipucho(2015) que la relación que existe entre las dos variables es negativa por lo que se requiere contar con un plan estratégico para hacerle frente a los problemas. Coincidimos con el autor en cuanto a lo necesario de contar con un plan de control organizacional para poder identificar las dificultades y solucionarlos. Donayre (2017) Concluye que se relacionaron de manera importante el control administrativo y las competencias laborales. En cuanto a la hipótesis específica 3, Existe relación entre el control de retroalimentación y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019, según Rho de Spearman da como resultado una correlación de 0, 699 moderada y positiva entre las variables de análisis, así también se aceptó la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 significativa entre el control de retroalimentación y la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019. Los resultados obtenidos son avalados por Santos (2017) Concluyó que los resultados identificaron que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, En tal sentido concordamos con lo expuesto por el autor existe relación entre gestión y desempeño laboral. García (2014) concluyó con el planteamiento de sugerencias para la gerencia de organizaciones poniendo especial énfasis en la parte académica. Concordamos con el autor ya que una buena relación entre la gerencia y el control puede ayudar a lograr grandes cambios, los hallados están relacionados con el procesamiento de los datos a través de los cuestionarios utilizados.

V. Conclusiones

Primera:

El control administrativo se relaciona directa ($Rho=0,761$) y con alta significancia ($p=0.000$) con la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Segunda:

El control anticipado o preventivo se relaciona directa ($Rho=0,678$) y tiene alta significancia ($p=0.000$) con la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada.

Tercera:

El control concurrente se relaciona directa ($Rho=0,766$) y con alta significancia ($p=0.000$) con la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Cuarta:

El control de retroalimentación se relaciona directa ($Rho=0,699$) y con alta significancia ($p=0.000$) con la efectividad organizacional en la Procuraduría Pública, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada.

VI. Recomendaciones

Primera:

Al gerente administrativo elaborar un plan de contingencia que ayude a mejorar el control administrativo con el propósito de elevar el nivel de efectividad de la Procuraduría Pública, 2019.

Segunda:

Realizar controles anticipados o preventivos que permitan cumplir con alcanzar los objetivos propuestos y mejorar el nivel de efectividad organizacional.

Tercera:

Emplear métodos de control concurrente que permitan identificar la fallas en el proceso administrativo con la finalidad de solucionar los posibles problemas que se presenten.

Cuarta:

Diseñar planes de mejora del proceso de control que contribuyan a reforzar el control de retroalimentación con el objetivo de identificar las acciones realizar, plantear medidas coercitivas y tomar las decisiones adecuadas.

VII. Referencias

- Aldrich, H. (2006). *Organizations and Environments*. Englewood Cliffs, New Jersey. USA: Prentice Hall, Inc.
- Aquipucho, L.(2015) “*Control interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la Municipalidad de Distrital de Carmen de la Legua Reynoso – Callao período 2010-2012*”, (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos,Lima-Perú.
- Balleteros,D. (2016)” *Comprender el impacto de los sistemas de control de gestión sobre las capacidades y desempeño de la organización, bajo la influencia de incertidumbre percibida del entorno*” (Tesis de licenciatura) Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Bateman, T., y Snell, S. (2012). *Administración Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* 8va Ed. México D.F.: McGraw-Hill.
- Bernal, C. (2016) *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pretince Hall Pearson Educación, México.
- Bernal, C. y Sierra, H. (2013). *Proceso Administrativo para las organizaciones del Siglo XXI*. (2.a ed.). México: Pearson.
- Bustanza,O. (2019) “*Capacidades tecnológicas, capacidades de resiliencia y efectividad organizacional*” Volumen 30, 2019 - Issue 8: Resilience, HRM practices and impact on organizational performance and employee wellbeing, Guest Editors: Yipeng Liu; Sir Cary L. Coope.
- Calderón, G. (2003). *Dirección de Recursos Humanos y Competitividad*. *Innovar*. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 022, 157-172

- Camue,A., Fabian,E. y Ruiz ,D.(2017) *Theoretical Conceptions of Organizational Effectiveness and its Assessment at Universities* Cofin vol.11 no.2 La Habana jul.-dic. 2017
- Cantero, C. (2011). *Procedimiento para el mejoramiento de la evaluación del desempeño empresarial a partir de un enfoque basado en procesos. Caso de estudio ETECSA. Universidad de Holguín “Oscar Lucero Moya”. Holguín, (Tesis de licenciatura) Universidad de Holguín “Oscar Lucero Moya.*
- Contreras,P. (2017) “*Control administrativo y mantenimiento de equipos en empresas de movimiento de tierra – Lima 2017*” (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo,Perú.
- Covey,S. (2009) *Los siete hábitos de las personas altamente efectivas*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Chacón, F. (2012) *Control administrativo de servicios de salud*. Revista Científica Salud Uninorte, Vol 6-7, No 2: Agosto, Barranquilla,Colombia. Recuperado: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/4248>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano* (3a ed.). México, D.F.: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Daft, R.L. (2007). *Estrategia, diseño organizacional y efectividad*. (9 ed.), Teoría y Diseño Organizacional (pp.70-79). México, D.F.: Cengage Learning.
- Dávila, S. (2008). *Sistemas de compensación variable. Documento presentado en el Diplomado Compensaciones y Administración del Desempeño realizado en la UDEM .* Monterrey, Nuevo León, México.
- Dextre,J. y Del Pozo,R. (2012) *¿Control de gestión o gestión de control?* Contabilidad y Negocios, vol. 7, núm. 14, 2012, pp. 69-80 Red de Revistas Científicas de América

Latina, el Caribe, España y Portugal. Recuperado: <http://www.redalyc.org/pdf/2816/281624914005.pdf>

Donayre, J. (2017) *Control administrativo y competencias laborales del área de operaciones externas de una empresa de caudales*, Lima (Tesis de licenciatura) Universidad César Vallejo, Perú.

Esteban, L. (2014), *Proceso de Control Administrativo en la Empresa de Lubricantes Gasol*, (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo.

Garay, S. (2016). *Liderazgo y logros en las organizaciones de Chile*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. España.

García,E. (2014) “*Capital social, conocimiento y efectividad organizacional*” Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento ISSN: 1690-7515 Depósito legal pp 200402ZU1624 Año 11: No. 3, Septiembre-Diciembre 2014, pp. 33-48

Giancola, F. (2010). *Common misconceptions in employee rewards management*. Benefits & Compensation Digest, 47(9), 34-38.

Gomes,J. (2016) en su artículo “el control administrativo en empresas brasileñas internacionalizadas: ocho casos comparativos”. Revista Contabilidad y negocios, vol 11, N°22

Huamani, M. (2017) *Competencia laboral y compromiso organizacional por el área de recursos humanos de la empresa industrial textil Pacifico S.A.* (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo.

Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9 ed.). México, D.F.: McGraw Hill Interamericana Editores.

- Kinicki, A. y Urrutia, H. (2003): *Comportamiento organizacional*, McGraw-Hill, México D.F.
- Kuhn, K. (2009). *Compensation as signal of organizational culture: the effects of advertising individual or collective incentives*. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(7), 1634-1648.
- Ledo G. y Osorio M. (2009). *Análisis comparativo de la eficiencia de la producción en la empresa Confecciones "Yamarex"*. Departamento de Ingeniería Industrial. Holguín, Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya".
- Martínez,R y Moserrat,M. (2014) *Cultura organizacional y efectividad en las pequeñas empresas constructoras de Puebla, México*. *Revista Internacional Administración y finanzas* volumen 7, numero 4
- Mitchell,G.(2015) *"The Attributes of Effective NGOs and the Leadership Values Associated with a Reputation for Organizational Effectiveness"*. *Revista Nonprofit Management y Leadership*.Recuperado en <https://doi.org/10.1002/nml.21143>
- Moadab, N. (2014) *"Relationship between organizational effectiveness and the personnel managers' position of control in Shiraz University of Medical Sciences"* Recuperado:http://jamp.sums.ac.ir/article_40880.html
- Mockler,R.(1984) *The Management Control Process (Englewood Cliffs, Nueva Jersey: Prentice Hall, p. 2. Recuperado: <https://pdfs.semanticscholar.org/b28d/34cdaa82d18ca0ebe9f045dbf0bc258e7c65.pdf>*
- Moya,N y Upiachihua, J. (2016) *"Relación entre gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa química Suiza-Trujillo primer semestre del 2016"* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Munich,L. y García, J. (2004) *Fundamentos de administración*.México.D.F;Trillas.

- Newstrom W.(2007) *Comportamiento humano*. 12ª ed.Editorial McGraw-Hill, México D.F.
- Noda H. (2004). *Modelo y procedimiento para la medición y mejora de la satisfacción del cliente entidades turísticas*. Las Villas, (Tesis doctoral) Universidad Central de Las Villas.
- Ortega, C. (2015), *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas del Lima* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Ortega, A. (2013) *Control: cuarta etapa del proceso administrativo*. Recuperado: <http://roa.uveg.edu.mx/repositorio/licenciatura/231/Controlcuartaetapadelprocesoadministrativo.pdf>
- Palomares, D (2008): "*Evaluación de las instituciones de educación superior: revisión bibliográfica de sistema de indicadores*", Revista española de documentación científica, vol. 31, n.o 2, Madrid, pp. 205-229.
- Palomino, J. Peña, J, Zevallos, G y Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Real Academia española (RAE) (2014): *Diccionario de la lengua española*, Recuperado:<<http://dle.rae.es/?w=diccionario>> [21/12/2015].
- Sánchez, I. (2018) *Dos modelos de control administrativo de las cláusulas abusivas: España y Reino Unido* *Revista de Derecho Civil*.
Recuperado: <http://nreg.es/ojs/index.php/RDC> ISSN 2341-2216 vol. V, núm. Estudios, pp. 243-27

- Santos, S. (2017) “*Gestión administrativa y desempeño laboral de la IEP San Benito del distrito de San Juan de Lurigancho*” (Tesis de grado) Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2012). *A leadership guide for today's disabilities organizations: Overcoming challenges and making change happen*. Baltimore: Brookes Publishing Company.
- Stoner, J, Freeman, E. y Gilbert, D.(1996) *Administración*, 6ª.Ed. Pearson Hall Hispanoamericana, S.A.México,
- Torres, C (2008). *Los cambios de la compensación*. Debates IESA, 13(4).
- Urquiza, A. (2007). *Aplicación de modelos de competencias a la gestión de sistemas de información*. REICIS Revista Española de Innovación, Calidad e Ingeniería del Software, 3(1), 23-37 Recuperado: <http://www.redalyc.org/pdf/922/92230104.pdf>
- Varela, R (2006). *Administración de la compensación. sueldos, salarios y prestaciones*. (1 ed.). México: Pearson Educación
- Vijay S.(1983) "*The Controller's Role in Management*", *Organizational Dynamics* 11, Núm. 3, , pp. 31-48.
- William H. Newman, Charles E. Summer y E. Kirby Warren, *The Process of Management*, 3a. ed., ©, 1972, págs. 602-603. Reimpreso con permiso de Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N. J
- Yockey, M. (2006). *Compensation policy as a signal of organization culture and of personal outcomes: Differential effects of individual incentive pay statements in recruitment advertising on attraction of experienced and inexperienced workers*. (Tesis doctoral). Recuperada de Proquest Dissertations & Theses. <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/266>

Anexos

Título: Control administrativo y efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el control administrativo y la efectividad organizacional en una Procuraduría Pública, 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el control anticipado o preventivo y la efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019? ¿Cuál es la relación entre el control concurrente y la efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019? ¿Cuál es la relación entre el control de retroalimentación y la efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar relación entre el control administrativo y la efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre el control anticipado o preventivo y la efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019. Determinar la relación entre el control concurrente y la efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019 Determinar la relación entre el control de retroalimentación y la efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el control administrativo y la efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación el control anticipado o preventivo y la efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019 Existe relación entre el control concurrente y la efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019 Existe relación entre el control de retroalimentación y la efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019</p>	Variable 1: Control administrativo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Control anticipado o preventivo	Decisiones preventivas Información oportuna Fiabilidad Estrategias de anticipación	1,2, 3,4, 5,6 7,8,	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [20 – 46] Eficiente [47 – 73] Muy eficiente [74 – 100]
			Control concurrente	Supervisiones Tiempo	9,10 11,12		
Control de retroalimentación	Gestión y correctivos Plan de contingencia Optimización de resultados Competencia	13,14 15,16 17,18 19,20					

Variables e indicadores				
Variable 2: Efectividad organizacional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Metas organizadas	Visión y misión	1,2	Nunca (1)	Bajo [20 – 46]
	Objetivos estratégicos	3,4	Casi nunca (2)	
	Servicio de calidad	5,6	A veces (3)	Medio [47 – 73]
	Satisfacción	7,8	Casi siempre (4)	
Procesos internos	Organización	9,10	Siempre (5)	Alto [74 – 100]
	Clima	11,12		
	Actitud	13,14		
	Reconocimiento e incentivo	15,16		
Recursos organizados	Recursos	17,18		
	Talento humano	19,20		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO. Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población censal:</p> <p>Estuvo conformada por 87 trabajadores de la Procuraduría Pública, 2019</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario para el control administrativo y la efectividad organizacional.</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde: r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>

Anexo 2: Instrumento

Cuestionario de control administrativo

Estimado trabajador:

Solicitamos de tu apoyo contestando a los ítems respecto al control administrativo que será totalmente anónimo.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones/ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Control anticipado o preventivo					
1. El supervisor toma decisiones acertadas sobre el control anticipado que se debe realizar en la Procuraduría Pública.					
2. El supervisor toma decisiones sobre los controles previos realizados en la empresa con la finalidad de obtener mejores resultados.					
3. El área administrativa informa a los trabajadores sobre los controles previos que se realizarán en la Procuraduría Pública.					
4. Los trabajadores cuentan con la información oportuna para realizar las actividades planeadas.					
5. El área administrativa brinda información fiable al directivo de la Procuraduría Pública.					
6. Los trabajadores utilizan la información fiable que reciben de los usuarios para mejorar la calidad de servicio que ofrecen en la en la Procuraduría Pública.					
7. Los trabajadores de la Procuraduría Pública cuentan con estrategias para anticiparse a prevenir cambios.					
8. Los trabajadores de la Procuraduría Pública cuentan con estrategias para efectivizar su trabajo.					
Dimensión 2: Control concurrente					
9. En la Procuraduría Pública se realizan supervisiones en forma periódica en el área administrativa.					
10. En la Procuraduría Pública se realizan supervisiones sobre el estado de la infraestructura y equipos.					
11. El control concurrente se realiza durante los tiempos establecidos					
12. El control concurrente se realiza dentro de la jornada laboral de los trabajadores.					

Dimensión 3:Control de retroalimentación					
13. Los controles que se realizan en la Procuraduría Pública mejoran la gestión administrativa.					
14. Los controles que se realizan en la Procuraduría Pública mejoran los procesos y permiten establecer medidas correctivas.					
15. Se realiza planes de contingencia en la Procuraduría Pública con la finalidad de mejorar los procesos administrativos.					
16. Los planes de contingencias ayudan a mejorar el control administrativo de la Procuraduría Pública.					
17. La Procuraduría Pública se interesa por optimizar los resultados de los controles administrativos.					
18. La optimización de los resultados depende de la calidad de servicio que brinda la Procuraduría Pública.					
19. La Procuraduría Pública es competente como un organismo del Estado Peruano.					
20. La Procuraduría Pública cuenta con trabajadores idóneos y competentes que permiten mejorar los procesos de control y su efectividad.					

Cuestionario de efectividad organizacional

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones/ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Metas organizadas					
1. Los trabajadores se identifican con la visión y misión de la Procuraduría Pública.					
2. Actúas de acuerdo a los planeamientos de la visión y misión de la Procuraduría Pública.					
3. Cumples con los objetivos estratégicos de la gestión administrativa de la Procuraduría Pública.					
4. Se logran los objetivos estratégicos de la Procuraduría Pública					
5. Se interesan por brindar un servicio de calidad en la Procuraduría Pública.					
6. Los usuarios reportan que el servicio brindado por la Procuraduría Pública es de calidad.					
7. Se preocupan por satisfacer las necesidades de los usuarios.					
8. Se preocupa por satisfacer las expectativas de los usuarios.					
Dimensión 2: Procesos internos					
9. Presenta una sólida cultura de organización la Procuraduría Pública.					
10. Presenta una organización efectiva a comparación de otros organizamos del Estado Peruano.					
11. Se promueve un clima favorable que permita cumplir con los objetivos trazados.					
12. Existe un clima favorable entre trabajadores que les permita realizar los trabajos en forma efectiva.					
13. Demuestras una actitud proactiva frente a los trabajos que realizas					
14. Demuestras una actitud positiva ante cualquier problema que se presente en la Procuraduría Pública..					
15. Presenta una política de reconocimiento ante la labor sobresaliente que realizas en la Procuraduría Pública..					
16. Presenta una política de incentivo ante la labor sobresaliente que realizas.					
Dimensión 3: Recursos organizados					
17. Se cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros en la Procuraduría Pública.					
18. Se distribuye los recursos necesarios para efectivizar tu trabajo en la Procuraduría Pública.					
19. Se utiliza el talento humano en pro de alcanzar los objetivos de la Procuraduría Pública.					
20. Se utiliza el talento humano como recurso humano que permita efectivizar los procesos administrativos de la Procuraduría Pública.					

Anexo 3: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL ADMINISTRATIVO

Experto 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión 1:Control anticipado o preventivo El supervisor toma decisiones acertadas sobre el control anticipado que se debe realizar en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
2	El supervisor toma decisiones sobre los controles previos realizados en la Procuraduría Pública con la finalidad de obtener mejores resultados.	✓		✓		✓		
3	El área administrativa informa a los trabajadores sobre los controles previos que se realizarán en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores cuentan con la información oportuna para realizar las actividades planeadas.	✓		✓		✓		
5	El área administrativa brinda información fiable al directivo de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
6	Los trabajadores utilizan la información fiable que reciben de los usuarios para mejorar la calidad de servicio que ofrecen en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
7	Los trabajadores de la Procuraduría Pública cuentan con estrategias para anticiparse a prevenir cambios.	✓		✓		✓		
8	Los trabajadores de la Procuraduría Pública cuentan con estrategias para efectivizar su trabajo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2:Control concurrente							
9	En la Procuraduría Pública se realizan supervisiones en forma periódica en el área administrativa.	✓		✓		✓		
10	En la Procuraduría Pública se realizan supervisiones sobre el estado de la infraestructura y equipos.	✓		✓		✓		
11	El control concurrente se realiza durante los tiempos establecidos	✓		✓		✓		
12	El control concurrente se realiza dentro de la jornada laboral de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3:Control de retroalimentación							
13	Los controles que se realizan en la Procuraduría Pública mejoran la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
14	Los controles que se realizan en la Procuraduría Pública mejoran los procesos y permiten establecer medidas correctivas.	✓		✓		✓		
15	Se realiza planes de contingencia en la Procuraduría Pública con la finalidad de mejorar los procesos administrativos.	✓		✓		✓		
16	Los planes de contingencias ayudan a mejorar el control administrativo de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		

17	La Procuraduría Pública se interesa por optimizar los resultados de los controles administrativos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
18	La optimización de los resultados depende de la calidad de servicio que brinda la Procuraduría Pública.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
19	La Procuraduría Pública es competente como un organismo del Estado Peruano.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
20	La Procuraduría Pública cuenta con trabajadores idóneos y competentes que permiten mejorar los procesos de control y su efectividad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Paul Cartágenes Sotelo DNI: 002700894

Especialidad del validador: Administración y Gestión

1^o Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 2^o Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 3^o Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

16 de 06 del 2019


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Dimensión 1:Metas organizadas Los trabajadores se identifican con la visión y misión de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
2	Actuas de acuerdo a los planeamientos de la visión y misión de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
3	Cumplies con los objetivos estratégicos de la gestión administrativa de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
4	Se logran los objetivos estratégicos de la Procuraduría Pública	✓		✓		✓		
5	Se interesan por brindar un servicio de calidad en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
6	Los usuarios reportan que el servicio brindado por la Procuraduría Pública es de calidad.	✓		✓		✓		
7	Se preocupan por satisfacer las necesidades de los usuarios.	✓		✓		✓		
8	Se preocupa por satisfacer las expectativas de los usuarios.	✓		✓		✓		
9	Dimensión 2:Procesos internos Presenta una sólida cultura de organización la Procuraduría Pública.	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Presenta una organización efectiva a comparación de otros organismos del Estado Peruano.	✓		✓		✓		
11	Se promueve un clima favorable que permita cumplir con los objetivos trazados.	✓		✓		✓		
12	Existe un clima favorable entre trabajadores que les permita realizar los trabajos en forma efectiva.	✓		✓		✓		
13	Demuestras una actitud proactiva frente a los trabajos que realizas	✓		✓		✓		
14	Demuestras una actitud positiva ante cualquier problema que se presente en la Procuraduría Pública..	✓		✓		✓		
15	Presenta una política de reconocimiento ante la labor sobresaliente que realizas en la Procuraduría Pública..	✓		✓		✓		
16	Presenta una política de incentivo ante la labor sobresaliente que realizas.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3:Recursos organizados	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Se cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		

18	Se distribuye los recursos necesarios para efectivizar tu trabajo en la Procuraduría Pública.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Se utiliza el talento humano en pro de alcanzar los objetivos de la Procuraduría Pública.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Se utiliza el talento humano como recurso humano que permita efectivizar los procesos administrativos de la Procuraduría Pública.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Pablo Montaño Sandoz DNI: 06272084

Especialidad del validador: Administración de Gestión

16 de 06 del 2019


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL ADMINISTRATIVO

Experto 2

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Dimensión 1:Control anticipado o preventivo El supervisor toma decisiones acertadas sobre el control anticipado que se debe realizar en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
2	El supervisor toma decisiones sobre los controles previos realizados en la Procuraduría Pública con la finalidad de obtener mejores resultados.	✓		✓		✓		
3	El área administrativa informa a los trabajadores sobre los controles previos que se realizarán en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores cuentan con la información oportuna para realizar las actividades planeadas.	✓		✓		✓		
5	El área administrativa brinda información fiable al directivo de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
6	Los trabajadores utilizan la información fiable que reciben de los usuarios para mejorar la calidad de servicio que ofrecen en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
7	Los trabajadores de la Procuraduría Pública cuentan con estrategias para anticiparse a prevenir cambios.	✓		✓		✓		
8	Los trabajadores de la Procuraduría Pública cuentan con estrategias para efectivizar su trabajo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2:Control concurrente							
9	En la Procuraduría Pública se realizan supervisiones en forma periódica en el área administrativa.	✓		✓		✓		
10	En la Procuraduría Pública se realizan supervisiones sobre el estado de la infraestructura y equipos.	✓		✓		✓		
11	El control concurrente se realiza durante los tiempos establecidos de la infraestructura y equipos.	✓		✓		✓		
12	El control concurrente se realiza dentro de la jornada laboral de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3:Control de retroalimentación							
13	Los controles que se realizan en la Procuraduría Pública mejoran la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
14	Los controles que se realizan en la Procuraduría Pública mejoran los procesos y permiten establecer medidas correctivas.	✓		✓		✓		
15	Se realiza planes de contingencia en la Procuraduría Pública con la finalidad de mejorar los procesos administrativos.	✓		✓		✓		
16	Los planes de contingencias ayudan a mejorar el control administrativo de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		

17	La Procuraduría Pública se interesa por optimizar los resultados de los controles administrativos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	La optimización de los resultados depende de la calidad de servicio que brinda la Procuraduría Pública.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	La Procuraduría Pública es competente como un organismo del Estado Peruano.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	La Procuraduría Pública cuenta con trabajadores idóneos y competentes que permiten mejorar los procesos de control y su efectividad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Margarita Acuña Frayen DNI: 09637865

Especialidad del validador: Doc. Ciencias de la Educación - Metodología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

.....
16 de 06 del 2019

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión 1:Metas organizadas Los trabajadores se identifican con la visión y misión de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
2	Actúan de acuerdo a los planeamientos de la visión y misión de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
3	Cumplies con los objetivos estratégicos de la gestión administrativa de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
4	Se logran los objetivos estratégicos de la Procuraduría Pública	✓		✓		✓		
5	Se interesan por brindar un servicio de calidad en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
6	Los usuarios reportan que el servicio brindado por la Procuraduría Pública es de calidad.	✓		✓		✓		
7	Se preocupan por satisfacer las necesidades de los usuarios.	✓		✓		✓		
8	Se preocupa por satisfacer las expectativas de los usuarios.	✓		✓		✓		
9	Dimensión 2:Procesos internos Presenta una sólida cultura de organización la Procuraduría Pública.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Presenta una organización efectiva a comparación de otros organismos del Estado Peruano.	✓		✓		✓		
11	Se promueve un clima favorable que permita cumplir con los objetivos trazados.	✓		✓		✓		
12	Existe un clima favorable entre trabajadores que les permita realizar los trabajos en forma efectiva.	✓		✓		✓		
13	Demuestras una actitud proactiva frente a los trabajos que realizas	✓		✓		✓		
14	Demuestras una actitud positiva ante cualquier problema que se presente en la Procuraduría Pública..	✓		✓		✓		
15	Presenta una política de reconocimiento ante la labor sobresaliente que realizas en la Procuraduría Pública..	✓		✓		✓		
16	Presenta una política de incentivo ante la labor sobresaliente que realizas.	✓		✓		✓		
17	Dimensión 3:Recursos organizados Se cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros en la Procuraduría Pública.	Si	No	Si	No	Si	No	

18	Se distribuye los recursos necesarios para efectivizar tu trabajo en la Procuraduría Pública.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Se utiliza el talento humano en pro de alcanzar los objetivos de la Procuraduría Pública.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Se utiliza el talento humano como recurso humano que permita efectivizar los procesos administrativos de la Procuraduría Pública.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Bayron Quevedo Franco DNI: 09637865

Especialidad del validador: Derecho Quevedo de la Educación - Metodología

16 de 06 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL ADMINISTRATIVO

Experto 3

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión 1:Control anticipado o preventivo El supervisor toma decisiones acertadas sobre el control anticipado que se debe realizar en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
2	El supervisor toma decisiones sobre los controles previos realizados en la Procuraduría Pública con la finalidad de obtener mejores resultados.	✓		✓		✓		
3	El área administrativa informa a los trabajadores sobre los controles previos que se realizarán en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores cuentan con la información oportuna para realizar las actividades planeadas.	✓		✓		✓		
5	El área administrativa brinda información fiable al directivo de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
6	Los trabajadores utilizan la información fiable que reciben de los usuarios para mejorar la calidad de servicio que ofrecen en la en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
7	Los trabajadores de la Procuraduría Pública cuentan con estrategias para anticiparse a prevenir cambios.	✓		✓		✓		
8	Los trabajadores de la Procuraduría Pública cuentan con estrategias para efectivizar su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Dimensión 2:Control concurrente En la Procuraduría Pública se realizan supervisiones en forma periódica en el área administrativa.	✓		✓		✓		
10	En la Procuraduría Pública se realizan supervisiones sobre el estado de la infraestructura y equipos.	✓		✓		✓		
11	El control concurrente se realiza durante los tiempos establecidos	✓		✓		✓		
12	El control concurrente se realiza dentro de la jornada laboral de los trabajadores.	✓		✓		✓		
13	Dimensión 3:Control de retroalimentación Los controles que se realizan en la Procuraduría Pública mejoran la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
14	Los controles que se realizan en la Procuraduría Pública mejoran los procesos y permiten establecer medidas correctivas.	✓		✓		✓		
15	Se realiza planes de contingencia en la Procuraduría Pública con la finalidad de mejorar los procesos administrativos.	✓		✓		✓		
16	Los planes de contingencias ayudan a mejorar el control administrativo de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		

17	La Procuraduría Pública se interesa por optimizar los resultados de los controles administrativos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
18	La optimización de los resultados depende de la calidad de servicio que brinda la Procuraduría Pública.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
19	La Procuraduría Pública es competente como un organismo del Estado Paruano.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
20	La Procuraduría Pública cuenta con trabajadores idóneos y competentes que permiten mejorar los procesos de control y su efectividad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: DR Mg: GUSTAVO FERRASTO ZARATE RUIZ DNI: 09870134

Especialidad del validador: Mg. EN GESTIÓN PÚBLICA - ESPECIALISTA EN CONTRATACIONES PARA EL ESTADO.

...16...de...06...del 2019



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES /Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Dimensión 1:Metas organizadas Los trabajadores se identifican con la visión y misión de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
2	Actúas de acuerdo a los planeamientos de la visión y misión de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
3	Cumplies con los objetivos estratégicos de la gestión administrativa de la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
4	Se logran los objetivos estratégicos de la Procuraduría Pública	✓		✓		✓		
5	Se interesan por brindar un servicio de calidad en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
6	Los usuarios reportan que el servicio brindado por la Procuraduría Pública es de calidad.	✓		✓		✓		
7	Se preocupan por satisfacer las necesidades de los usuarios.	✓		✓		✓		
8	Se preocupa por satisfacer las expectativas de los usuarios.	✓		✓		✓		
9	Dimensión 2:Procesos internos Presenta una sólida cultura de organización la Procuraduría Pública.	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Presenta una organización efectiva a comparación de otros organismos del Estado Peruano.	✓		✓		✓		
11	Se promueve un clima favorable que permita cumplir con los objetivos trazados.	✓		✓		✓		
12	Existe un clima favorable entre trabajadores que les permita realizar los trabajos en forma efectiva.	✓		✓		✓		
13	Demuestras una actitud proactiva frente a los trabajos que realizas	✓		✓		✓		
14	Demuestras una actitud positiva ante cualquier problema que se presente en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
15	Presenta una política de reconocimiento ante la labor sobresaliente que realizas en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		
16	Presenta una política de incentivo ante la labor sobresaliente que realizas.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3:Recursos organizados	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Se cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros en la Procuraduría Pública.	✓		✓		✓		

18	Se distribuye los recursos necesarios para efectivizar tu trabajo en la Procuraduría Pública.	✓	✓	✓	✓		
19	Se utiliza el talento humano en pro de alcanzar los objetivos de la Procuraduría Pública.	✓	✓	✓	✓		
20	Se utiliza el talento humano como recurso humano que permita efectivizar los procesos administrativos de la Procuraduría Pública.	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: GUSTAVO ENRIQUE ZARATE RUIZ DNI: 09370134
 Especialidad del validador: U. Gestión Públicos - Especialista en Contrataciones para el Estado

16 de 06 del 2019



Firma del Experto Informante.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Base de datos de la confiabilidad de la variable control administrativo

Control administrativo.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

30 : I17

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	var
1	5	4	3	2	1	1	4	3	5	4	3	2	1	5	4	3	2	5	4	3	
2	4	1	3	3	1	2	1	3	4	1	3	3	1	4	1	3	3	4	1	3	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	2	3	1	1	4	2	4	4	2	3	1	4	4	2	3	4	4	2	
5	5	2	2	4	3	1	2	2	5	2	2	4	3	5	2	2	4	5	2	2	
6	5	3	3	2	4	2	3	3	5	3	3	2	4	5	3	3	2	5	3	3	
7	4	5	4	3	2	1	1	2	4	5	2	3	5	4	5	2	3	4	5	2	
8	5	4	1	3	3	1	2	2	5	5	2	5	4	5	5	2	5	5	5	2	
9	3	5	5	3	3	1	2	1	3	4	1	3	3	1	4	1	3	3	4	1	
10	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	3	5	2	2	3	1	1	4	2	4	4	2	3	1	4	4	2	3	4	4	
12	5	5	3	2	4	3	1	2	2	5	2	2	4	3	5	2	2	4	5	2	
13	4	4	5	3	2	4	2	3	3	5	3	3	2	4	5	3	3	2	5	3	
14	5	5	5	4	3	2	1	1	2	4	5	2	3	5	4	5	2	3	4	5	
15	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	
16	5	2	2	5	2	2	4	5	2	2	4	3	1	1	4	4	2	3	1	1	
17	5	3	3	5	3	3	2	5	3	3	2	4	2	2	5	2	2	4	3	1	
18	4	5	2	4	5	2	3	4	5	2	3	2	3	5	5	3	3	2	4	2	
19	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	4	4	5	2	3	2	3	
20	5	3	5	2	2	3	1	4	1	3	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	
21																					
22																					

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	20

Base de datos de la confiabilidad de la variable efectividad organizacional

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	var
1	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	1	3	4	3	
2	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	
3	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	5	3	5	5	
4	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	1	4	5	4	2	
5	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	1	5	2	2	
6	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	2	5	3	3	
7	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	
8	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	5	5	5	2	
9	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	1	2	1	5	4	
10	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	3	2	1	1	
11	3	2	3	3	1	5	2	2	4	1	4	5	2	3	2	3	3	2	1	2	
12	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	
13	5	4	4	2	3	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	
14	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	
15	4	5	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	
16	5	4	5	2	3	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	
17	5	1	5	5	5	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	2	4		
18	4	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	2	3	2	
19	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	
20	1	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	2	3	2	
21																					
22																					
23																					

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	20

Anexo 7: Otras evidencias

Base de datos de la Variable 1 Control administrativo																				
N°	Control anticipado o preventivo								Control concurrente				Control de retroalimentación							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
5	3	1	5	2	1	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4
6	4	1	3	3	4	2	3	3	1	3	2	4	5	4	5	3	5	3	3	3
7	4	1	3	3	4	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	1	2	3	4	3
8	4	3	3	3	5	3	5	3	2	4	4	5	4	5	5	2	3	4	3	3
9	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	1	1	1	3	4	3
10	4	3	5	3	5	5	5	3	5	3	2	4	4	4	5	5	5	3	4	3
11	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	4
12	4	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3
13	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3	4	3
14	4	3	3	3	2	2	3	2	2	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3
15	3	5	3	5	5	3	5	5	5	2	3	3	3	1	5	2	1	3	2	4
16	4	1	2	3	4	3	4	2	1	3	5	3	3	5	3	5	5	4	2	3
17	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	3	4
18	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3
19	4	1	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	4	4	2
20	4	3	3	3	5	2	3	3	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4
21	2	3	4	3	5	4	5	5	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3
22	2	5	2	2	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	4
23	4	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	1	3	4
24	4	1	2	2	2	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2
25	4	1	2	3	4	2	3	4	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	1	1
26	3	3	3	3	2	4	3	5	5	5	5	3	3	4	3	2	3	3	2	2
27	4	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
28	2	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	3	2	1	4	2	4	3	2	2
29	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	4	2
30	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	2
31	4	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	4
32	3	1	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	5	4	5	4	5	3	3	2
33	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
34	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3
35	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	4
36	4	3	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	5	4	5	2	3	3	3	3
37	4	1	2	3	4	2	3	4	1	3	2	2	3	4	3	3	1	3	4	3
38	4	3	4	5	3	2	2	5	3	2	1	3	2	3	2	2	4	4	3	3
39	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3
40	4	5	4	5	4	2	4	5	5	2	3	4	2	3	3	2	1	3	4	3

41	1	1	3	3	2	4	3	3	1	5	5	3	5	4	5	5	3	4	3	4
42	4	5	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3
43	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	3	3	4	3	
44	4	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	
45	3	3	3	3	2	4	2	5	5	3	2	3	5	4	5	5	5	3	2	4
46	4	5	2	4	4	5	5	2	5	3	2	3	3	3	3	2	5	4	2	3
47	3	1	2	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	3	2	3	4
48	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	5	2	2	3	2	3
49	4	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	2
50	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	1	3	3	4
51	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	3
52	2	2	2	5	5	2	5	2	5	2	2	3	3	4	3	1	2	2	1	4
53	4	1	3	1	2	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4
54	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2
55	4	1	3	3	4	3	2	3	1	3	2	4	5	4	5	3	4	3	1	1
56	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	2	2
57	4	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2
58	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2
59	3	1	3	3	4	2	3	3	1	3	5	5	3	5	5	3	5	2	4	2
60	3	1	3	3	4	2	3	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	2
61	4	3	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4
62	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2
63	3	2	2	3	5	2	4	4	5	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3
64	3	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1
66	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	5	2	3	3	2	3	2	5	3	3
67	4	3	3	5	5	4	2	2	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2	5	3
68	4	2	2	2	5	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	5	5	5	4	5
69	3	3	2	3	5	2	2	1	5	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3
70	4	1	3	3	4	2	3	3	1	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2	2
71	1	3	4	3	5	5	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
72	4	2	2	2	3	1	1	2	2	5	4	5	5	2	2	2	1	1	5	3
73	4	5	2	2	2	1	4	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2
74	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	5	5	4	5	4	5	2	2	4	3
75	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
76	4	3	4	3	5	4	3	3	2	3	5	3	3	5	5	5	4	5	2	2
77	3	2	5	2	5	4	4	5	5	3	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3
78	4	2	5	3	5	2	4	3	5	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3
79	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	5	3
80	4	3	3	3	5	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	5	3
81	2	3	2	3	4	2	2	3	1	5	5	5	5	2	2	2	2	3	2	3
82	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	3	3	5	5	4	5	5	5
83	4	5	1	1	3	2	1	1	1	5	5	5	5	1	3	3	3	2	2	3
84	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5
85	4	1	3	2	4	2	3	3	2	5	5	3	3	1	2	2	1	1	2	1
86	3	1	2	2	5	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	5	5	5	2	5
87	4	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3

Base de datos de la Variable 2 Efectividad organizacional																				
N°	Metas organizadas								Procesos internos								Recursos organizados			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
9	3	1	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2	2	4	3	4	2	3	4
10	4	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4
11	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3
12	3	3	3	2	2	3	2	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4
13	4	5	3	5	3	5	5	2	3	3	3	1	4	4	3	2	4	3	2	2
14	4	1	2	4	3	4	1	3	5	3	3	5	2	3	4	2	3	3	1	3
15	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4
16	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
17	3	1	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	2
18	4	3	3	5	2	3	5	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3
19	2	3	4	5	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
20	3	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	1	4	2	2	3
21	4	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	2	2	4
22	3	1	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2	3	3
23	4	1	2	4	2	3	1	2	1	1	2	1	3	4	3	1	1	2	4	2
24	3	3	3	2	4	3	5	5	5	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	4
25	4	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4
26	3	5	5	5	5	5	5	2	1	3	2	1	4	3	3	2	2	3	3	4
27	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4
28	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	2	3	2	4
29	3	3	3	3	2	3	1	3	2	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5
30	4	1	3	4	3	2	2	3	2	3	5	4	4	2	3	2	2	2	2	1
31	4	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	5	3	2	3	2
32	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2
33	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	5	2	3	2	2	5	5
34	4	3	5	4	3	4	5	3	3	3	5	4	3	1	1	1	2	3	2	3
35	4	1	2	4	2	3	1	3	2	2	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5
36	4	3	4	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
37	4	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1
38	4	5	4	4	2	4	5	2	3	4	2	3	4	1	2	3	2	3	1	2
39	3	1	3	2	4	3	1	5	5	3	5	4	2	4	3	3	5	4	5	2
40	4	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	5	2	1	2	2	2	3

41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4
42	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2
43	4	3	3	2	4	2	5	3	2	3	5	4	4	1	3	2	2	2	1
44	4	5	2	4	5	5	5	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1
45	3	1	2	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	2	2	2	3	2
46	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	2
47	3	3	3	4	2	2	2	3	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	4
48	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	1	1	1	3	3
49	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5
50	3	2	2	5	2	5	5	2	2	3	3	4	1	2	3	3	1	2	1
51	4	1	3	2	2	1	2	5	5	5	5	5	3	3	2	3	1	2	5
52	3	5	5	5	5	4	5	2	1	1	2	1	4	3	2	2	2	3	1
53	4	1	3	4	3	2	1	3	2	4	5	4	3	4	2	4	2	4	1
54	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	2	2	1	3
55	4	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	2	4	3	4	3	2	4
56	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	2	3
57	3	1	3	4	2	3	1	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5
58	3	1	3	4	2	3	3	5	5	5	5	3	3	3	2	2	1	2	3
59	3	3	2	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	1	3	2	2	2	1
60	4	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	1	2	3
61	4	2	2	5	2	4	5	3	2	4	2	3	3	5	2	3	5	4	5
62	1	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	3	3	3	1	1	3	2
63	3	3	4	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	4	2	4	1
64	4	3	2	3	2	3	2	3	5	2	3	5	3	1	3	3	1	1	3
65	4	3	3	5	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2
66	4	2	2	5	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	5	3	3	5	5
67	4	3	2	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3
68	4	1	3	4	2	3	1	5	5	3	5	3	4	5	2	3	2	3	5
69	3	3	4	5	5	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	1	4
70	4	2	2	3	1	1	2	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4
71	4	5	2	2	1	4	3	2	1	1	2	1	3	3	2	5	1	1	2
72	3	3	2	2	2	3	3	3	5	5	4	5	3	5	2	3	5	4	5
73	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	5	2	2	1	1	3
74	4	3	4	5	4	3	2	3	5	3	3	5	2	3	5	5	4	5	5
75	3	2	5	5	4	4	5	3	2	4	3	2	3	3	2	1	1	2	3
76	4	2	5	5	2	4	5	3	2	3	2	3	2	1	3	1	1	2	3
77	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	1	2	2	3	2
78	4	3	3	5	2	2	2	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
79	2	3	2	4	2	2	1	5	5	5	5	5	3	2	3	2	1	3	2
80	3	2	2	2	2	2	5	2	2	4	3	3	1	5	3	4	3	2	2
81	4	5	1	3	2	1	1	5	5	5	5	5	3	2	1	1	2	3	2
82	3	5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	1	4	2	2	4	2	4	1
83	4	1	3	4	2	3	2	5	5	3	3	4	3	3	3	1	2	1	3
84	3	1	2	5	2	1	3	3	3	2	3	3	2	5	3	5	3	4	4
85	4	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	5	4	4	3	3	4
86	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	4
87	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3

Documento de aceptación de permiso para trabajo de investigación



PERÚ

Ministerio
del Interior

Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Lavados
de Activos y Procesos de Pérdida de Dominio

"Lucha contra la corrupción y la impunidad"

San Isidro, 28 de junio de 2019.

OFICIO N° 3509 -2019-IN-PELAD

Señor.:

CARLOS VENTURO ORBEGOSO

Jefe de la Escuela de Postgrado

Universidad Cesar Vallejo –Campus Lima Norte

Presente . -

Asunto: Permiso para realizar trabajo de investigación

Ref: Carta n°0241-2019-EPG-UCV-LN

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita a mi Despacho, el permiso para que el Sr. Luis Arturo Arauco Navarro realice trabajos de investigación referidos al tema: "Control Administrativo y efectividad Organizacional en una Procuraduría Pública, 2019".

Al respecto hago de su conocimiento que mi Despacho autoriza el permiso solicitado, dándosele las facilidades correspondientes al alumno en mención, a fin de que realice el trabajo de investigación antes indicado.

Es propicia la oportunidad para expresarle mis saludos y éxitos en su gestión.

Atentamente.

HÉCTOR AURELIO PAZ SOLANO
PROCURADOR PÚBLICO ADJUNTO
ESPECIALIZADO EN LAVADO DE ACTIVOS Y
PROCESO DE PÉRDIDA DE DOMINIO
MINISTERIO DEL INTERIOR
N° ICAL- 3085

Av. Ricardo Angulo N°416, Urb. Corpac – San Isidro Telefax 226-8791

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Francis Esmeralda Ibarguen Cueva, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesora de la tesis titulada "**Control administrativo y efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019**" del estudiante **Luis Arturo Arauco Navarro**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 03 de agosto del 2019




Firma

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

DNI: 09637865

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1157264084&u=1089106648&lang=es&ts=1

Control administrativo y efectividad organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Control administrativo y efectividad organizacional de una Procuraduría Pública, 2019

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

AUTOR:
 Bc. Luis Arturo Arauco Navarro
 (ORCID: 0000-0003-1426-6080)

ASESORA:
 Dr. Francis Ibaiguen Cueva
 (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión de Políticas Públicas

Lima - Perú
 2019

Resumen de coincidencias

24 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	12 %
	Fuente de Internet	
2	Entregado a Universida...	4 %
	Trabajo del estudiante	
3	Entregado a Pontificia ...	1 %
	Trabajo del estudiante	
4	Entregado a Universida...	1 %
	Trabajo del estudiante	
5	www.mininter.gob.pe	1 %
	Fuente de Internet	
6	www.slideshare.net	<1 %
	Fuente de Internet	
7	loft1571serverloft.com	<1 %
	Fuente de Internet	

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar

11:25 a. m.
3/08/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Arauco Navarro, Luis Arturo

D.N.I. : *25791655*

Domicilio : *Calle José Parodi #495 Bellavista - Callao*

Teléfono : Fijo : Móvil : *934184119*

E-mail : *araucoluis@gmail.com*

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : *MAESTRO*

Mención : *GESTION PÚBLICA*

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ARAUCO NAVARRO LUIS ARTURO

Título de la tesis:

CONTROL ADMINISTRATIVO Y EFECTIVIDAD

ORGANIZACIONAL DE UNA PROCURADURIA

PÚBLICA, 2019

Año de publicación : *2019*

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : *06 NOVIEMBRE 2019*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LUIS ARTURO ARAUCO NAVARRO

INFORME TITULADO:

CONTROL ADMINISTRATIVO Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL
DE UNA PROCURADURIA PÚBLICA, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 13 DE AGOSTO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD.



[Firma]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN