



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Control interno y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión  
Educativa Local de Pomabamba, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Rodríguez Macedo, Kiara Sayuri (ORCID: 0000-0003-4428-4327)

**ASESOR:**

Dr. Florián Plasencia, Roque Wilmar (ORCID: 0000-0002-3475-8325)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :**

Gestión de Políticas Públicas

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios por estar siempre conmigo, por iluminar y guiar mi camino, darme fortaleza y permitirme concluir mis metas.

A mis padres y hermanos por su amor, comprensión y gran apoyo.

A mi esposo Martin Quijano Andonaire y mis hijos Evans y Valeria por ser fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día.

Kiara Sayuri.

## **Agradecimiento**

A Dios, mi familia, esposo e hijos por ser el apoyo incondicional en mi vida, quienes, con su amor y respaldo, me ayudan a alcanzar mis objetivos.

Mi profundo agradecimiento a todos los directivos y personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba - Ancash, por su apoyo al permitirme realizar todo el proceso de investigación en su entidad.

De igual manera a mis maestros de la Universidad César Vallejo, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer profesionalmente, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Roque Wilmar Florián Plasencia, quien con su enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

La autora.

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS	61

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01. Estructuración de la población censal de servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba, 2021.	21
Tabla 02. Nivel de eficacia del control interno.	29
Tabla 03. Nivel de eficacia de la gestión administrativa.	30
Tabla 04. Asociación entre los niveles de control interno y gestión administrativa.	32
Tabla 05. Correlación entre la dimensión ambiente de control del control interno y la gestión administrativa.	34
Tabla 06. Correlación entre la dimensión evaluación de riesgo del control interno y la gestión administrativa.	35
Tabla 07. Correlación entre la dimensión actividades de control del control interno y la gestión administrativa.	36
Tabla 08. Correlación entre la dimensión información y comunicación del control interno y la gestión administrativa.	37
Tabla 09. Correlación entre la dimensión supervisión del control interno y la gestión administrativa.	38
Tabla 10. Correlación de Rho de Spearman entre el control interno y la gestión administrativa.	40
Tabla 11. Tabla resumen de las hipótesis específicas: Correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de control interno y la gestión administrativa.	40

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de eficacia del control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local Pomabamba, según dimensiones.	29
Figura 2. Niveles de gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Pomabamba, según dimensiones.	31
Figura 3. Dispersión entre las puntuaciones del control interno y la gestión administrativa.	33

## RESUMEN

La investigación, tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, 2021. El tipo de estudio, según su nivel de alcance fue relacional, cuyo diseño es no experimental de corte transversal, descriptivo – correlacional. Se trabajó con una población conformada por 51 servidores públicos. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y mediante la aplicación de los instrumentos: Escala valorativa del control interno y la escala valorativa de la gestión administrativa, se recolectaron datos, que fueron analizados a través de tablas de frecuencia, diagramas de barras, tablas de contingencia y la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Entre sus resultados se determinó que el control interno es percibido por la mayoría (62,7%) de servidores públicos en el nivel medio y a la vez la gestión administrativa es valorada por más de la mitad (54,9%) en el nivel medio. Concluyendo, que existe una relación directa de nivel alto ( $Rho=0,750$ ) y significativa ( $P \text{ valor } 0,000 < 0,05$ ) entre el control interno y la gestión administrativa.

**Palabras clave:** Control interno, gestión administrativa, unidad de gestión educativa local.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between internal control and administrative management at UGEL - Pomabamba, 2021. The type of study, according to its level of scope, was relational, whose design is non-experimental, cross-sectional, descriptive - correlational. We worked with a population made up of 51 public servants. For data collection, the survey technique was used and through the application of the instruments: Rating scale of internal control and rating scale of administrative management, data were collected, which were analyzed through frequency tables, diagrams of bars, contingency tables, and Spearman's nonparametric Rho test. Among its results, it was determined that internal control is perceived by the majority (62.7%) of public servants at the middle level and, at the same time, administrative management is valued by more than half (54.9%) at the middle level. Concluding, that there is a direct high-level (Rho = 0.750) and significant (P value 0.000 <0.05) relationship between internal control and administrative management.

**Keywords:** Internal control, administrative management, local educational management unit.



## **I. INTRODUCCIÓN**

El desarrollo de estudios sobre la gestión administrativa es de suma importancia, al ser una herramienta en el campo de la Administración, siendo un pilar fundamental para el progreso socio-económico y tecnológico; en el sector público tiene un aspecto sistemático, al plantear procesos alineados al logro de las metas a través del cumplimiento de la gestión (Mendoza, et al., 2018). Por su parte, Ramírez y Ramírez (2016) indican que la gestión administrativa se centra en el procesamiento integrado por cuatro fases: planificación, organización, dirección y control; el cual junto al control interno proponen un diagnóstico situacional, de manera que se logren conocer todos y cada uno de los procesos que contemplan la administración de una entidad pública.

En las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) como instancias del Ministerio de Educación, existe un nivel significativo de desconocimiento sobre las actividades que involucra la gestión administrativa y control interno, como es la carencia de conocimientos sobre sus funciones como trabajador, limitando el correcto funcionamiento de la entidad y el liderazgo institucional (González, et al., 2020). El control interno es un mecanismo empleado con el fin de promover el cumplimiento de las metas institucionales, convirtiéndose en una columna vertebral para las entidades, que facilita el control con precisión y efectividad de las actividades, entre ellas se tiene el cumplimiento de las regulaciones, estatutos, normas, leyes, etc. en las actividades programadas (Mendoza, et al., 2018).

Una entidad que no aplica control interno dentro de sus actividades, no tendrá conocimiento de su situación actual, ya que al no contar con una planificación tampoco se encuentra en la capacidad de verificar que los controles se efectúen, siendo una gestión inadecuada; por ello, es necesario implementar el control interno que ayude a mejorar la gestión administrativa (Gamboa, Puente y Vera, 2016).

La gestión administrativa es una herramienta clave detrás del éxito de las organizaciones, en países como Estados Unidos, Japón y Alemania los directivos empresariales comprenden el rol fundamental de esta herramienta para la planeación, integración de los objetivos y la toma asertiva de decisiones que permite su implementación (Botero, 2017). Las entidades del sector público se ven

amenazados por grandes desafíos, donde influyen los entornos políticos y económicos cada vez más inciertos, por lo cual las ciencias administrativas han dado importancia a la implementación de herramientas administrativas que ayuden a obtener los objetivos de las entidades, entendiendo el control interno desde el punto de vista de instrumento para propiciar una eficiente gestión (Gamboa, et al., 2016).

En el Perú, aún no existe suficiente evidencia categórica sobre la importancia del control interno y la gestión administrativa, como su aporte al correcto manejo de las entidades públicas; donde no se generan las condiciones adecuadas para que los ciudadanos se beneficien (Escalante, 2016). Las entidades públicas presentan dificultades en el control interno que perjudica su funcionamiento y la gestión de la administración; ante ello, la entidad responsable de regular las funciones es la Contraloría General de la Republica (Albán y Poma, 2018).

En el caso particular de la UGEL Pomabamba, existen deficiencias en la puesta en marcha de componentes de gestión y además no se actualizan, no se mantienen direccionadas las funciones de cada servidor público y no se efectúan trabajos en dirección al logro de los objetivos, existe un claro déficit en la realización de gastos, repercutiendo todo en una ineficiente gestión administrativa, así mismo, la falta de control interno genera vulnerabilidad, al no tener una adecuada organización y planificación, traduciéndose en una carente gestión administrativa. Por ello, es primordial que los trabajadores que tienen la responsabilidad de realizar la gestión institucional hagan uso de la información obtenida del control interno y lo apliquen en una correcta toma de decisiones y a tiempo sobre esa base.

De continuar con esta situación, se limitará el adecuado desarrollo de la educación, se perderá oportunidades de crecimiento, se limita las actividades y no va existir seguridad ni confianza al momento de cumplir los objetivos planificados, ubicándose en una situación de vulnerabilidad, obstaculizando el óptimo desarrollo de sus actividades, situación no deseable para cualquier entidad pública en la coyuntura actual. En ese contexto, es preciso desarrollar un análisis exhaustivo enmarcado al control interno y la gestión administrativa, teniendo la certeza de que un oportuno monitoreo del control interno, minimizará falencias obteniendo mejores resultados en la gestión administrativa.

El presente estudio investigativo tuvo como fin contribuir al desarrollo de la UGEL – Pomabamba en temas de gestión, ya que busca saber de qué forma existe relación del control interno con la gestión administrativa en los contextos de las instancias educativas locales, siendo primordial para optimizar el desarrollo de todo proceso con la intención de proyectarse en maximizar la eficacia y calidad en la gestión de los servicios a la que se dedican las organizaciones del Estado. Del mismo modo, se obtendrán resultados objetivos y analíticos, para que sirvan como guía a las entidades competentes y éstas determinen políticas de gestión basadas en los resultados.

En relación a lo sustentado y basados en la teoría que respalda el control interno, al ser un elemento de gestión, requiere ser implementado para un correcto funcionamiento de procesos, actividades, recursos, que estén alineados al desarrollo de las metas institucionales, surge la necesidad de profundizar en la directriz de la línea de investigación, por lo cual se plantea a continuación el problema investigativo: ¿Cuál es la relación existente entre control interno y gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, 2021?

Respecto a la justificación del estudio, se justifica socialmente, ya que el estudio en desarrollo tendrá como principales beneficiarios a los trabajadores de la UGEL – Pomabamba, incentivará y permitirá que otras entidades públicas del sector educación se preocupen por identificar sus falencias y mejorar su gestión administrativa basada en un control interno. Asimismo, se justifica en su aspecto práctico, ya que, ayudará a resolver el principal problema de la UGEL – Pomabamba que es una deficiente gestión administrativa, identificando los puntos débiles de la entidad pública en el control interno y gestión, planteándose alternativas de solución basados en un marco empírico.

En relación a su relevancia teórica, la presente investigación aportará al conocimiento existente del control interno y la gestión administrativa de las organizaciones públicas del sector educativo, de manera que los resultados sistematizados se concentraran en proponer lineamientos de alternativas de solución basadas en propuestas para ser integradas al conocimiento dentro de las ciencias administrativas; y los resultados que se obtendrán darán un aporte

empírico a la ciencia, que ayudará en un futuro como trabajo previo para la realización de futuros estudios.

La investigación se justificará en la práctica, ya que los resultados que se consigan, se utilizarán para las conclusiones y recomendaciones, también se aprovechará para perfeccionar los estudios prácticos de otras investigaciones; por otra parte, servirá como soporte para mejorar el control interno, incentivar a los trabajadores a desempeñar una labor efectiva y obtener eficiencia en la gestión administrativa de la UGEL. En el aspecto metodológico, puesto que se seguirá los pasos del método científico para desarrollar el estudio, determinando en primera instancia el tipo de investigación y el diseño, estructurando con base a ello todo el estudio. También, académicamente, ya que su línea de investigación es de gran relevancia, para las futuras generaciones, a fin de que conozcan e identifiquen el control interno, siendo un beneficio para las instituciones, puesto que tendrán profesionales conocedores de gestión administrativa de la UGEL Pomabamba.

De manera que, se planteó el objetivo general para determinar la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, 2021. A la vez, como objetivos específicos: Describir el nivel de eficacia del control interno de la UGEL – Pomabamba, 2021; Describir el nivel de eficacia de la gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, 2021; Establecer la relación de la dimensión ambiente de control del control interno y la gestión administrativa en la UGEL - Pomabamba, 2021; Establecer la relación de la dimensión evaluación de riesgo del control interno y la gestión administrativa en la UGEL - Pomabamba, 2021; Establecer la relación de la dimensión actividades de control del control interno y la gestión administrativa en la UGEL - Pomabamba, 2021; Establecer la relación de la dimensión información y comunicación del control interno y la gestión administrativa en la UGEL - Pomabamba, 2021; Establecer la relación de la dimensión supervisión del control interno y la gestión administrativa en la UGEL - Pomabamba, 2021.

Respecto a la hipótesis general de estudio, Hi: Existe una relación directa y significativa entre el control interno y gestión administrativa en la UGEL - Pomabamba, 2021; Ho: No existe relación entre el control interno y gestión administrativa en la UGEL - Pomabamba, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En la búsqueda bibliográfica realizada respecto a los antecedentes de estudio, se halló las siguientes investigaciones:

Gómez (2017) en su estudio de maestría, que tiene como finalidad establecer cómo el control interno presenta relación con el gasto corriente en el presupuesto dentro del ministerio de educación de la zona 3, realizado en Ecuador. Es de orientación básica, con alcance correlacional, tratamiento cuantitativo, y con rama de no experimentales-transaccional, la muestra fue 22307 funcionarios, técnica utilizada la encuesta. Entre sus resultados, se encuentra que el 50% observan al Control Interno en un bajo nivel, el 25.9% observan ambiente de control en un nivel bajo. Finalmente llega a la conclusión que, los sistemas administrativos sin el recurso adecuado deben ser atendidos de acuerdo a la planificación por prioridades para el buen funcionamiento del ministerio de educación.

Ordoñez, et al. (2020) en su artículo científico, el cual tiene como objetivo examinar la gestión administrativa en la Unidad Académica de Administración en la Universidad Católica de Cuenca en el Ecuador. Se plantea de nivel descriptivo, enfoque cualitativo, transaccional y deductivo, el universo muestral estuvo conformado por 58 empleados, técnica empleada el cuestionario. Entre sus resultados, se encuentra que revelan un nivel de familiaridad del 67.9% y nivel de peligro del 31.9%. Finalmente concluye que las falencias determinadas en la gestión administrativa confiesan una escasez en procedimientos de peligro, instrucciones de contingencias y cortesía medioambiental, demora en el alcance de documentaciones e indagaciones.

Lagos y Tinco (2017) en su estudio de maestría, el cual tuvo como objetivo establecer de qué forma existe relación del control interno con la gestión administrativa en una Unidad Educativa, 2017. El estudio de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo y correlacional, con un análisis muestral conformado por 106 personales, técnica usada fue la encuesta. Entre sus resultados, se encuentra que el 92,9% confirman que el control interno es eficaz, un 94.0% confirman la eficacia de la gestión administrativa. Finalmente concluye que hay indicios de asociación entre las variables analizadas.

Mena (2019) en su estudio de maestría, el cual tiene como finalidad identificar la influencia del control interno en la gestión del riesgo del área de administración - UGEL – Tumbes, tipo descriptiva, no experimental, transaccional, con un universo muestral de 3 unidades de Gestión Educativa Local, como técnica se aplicó una encuesta. Entre sus resultados, se encuentra que el control interno es favorable para igualar y apreciar el conflicto activo, valioso, económico y de ambiente en la UGEL de Tumbes. Concluye que, el control interno presenta incidencia directa y significativa en la identificación y valoración de conflicto activo y los de mayor probabilidad de ocurrencia y de magnitud de impacto.

Díaz y Lozano (2018) en su estudio de maestría, el cual tiene por fin establecer la correlación del control interno y la gestión administrativa de la UGEL Bagua, del tipo descriptiva, alcance correlacional, no experimental, con un universo muestral conformado por 70 trabajadores y como técnica se aplicó el cuestionario. Entre sus resultados, obtiene que el 60% sostiene que se tiene un desarrollo eficaz del control interno, el 57% también un alto nivel en el proceso de gestión administrativa. Finalmente concluyen que, se acepta la hipótesis que admite aseverar que el sistema de control ha propiciado influencia directamente con significancia en la gestión administrativa. Manifestando que hay una buena gestión administrativa y se evidencia un óptimo nivel del sistema de control en el personal.

Delgado (2019) en su estudio de maestría, que indagó en identificar la asociación existente entre gestión administrativa y sistema de control de la UGEL San Pablo – Cajamarca. Se plantea de alcance correlacional, transeccional, no experimental, el universo muestral se constituyó por 51 trabajadores, y se hizo uso de la encuesta. Entre sus resultados, se encuentra sobre la gestión administrativa el 66% de los colaboradores manifiestan que es buena, sobre control interno el 52% indicaron que es buena. Finalmente llega a concluir que se evidencia una incidencia positivamente significativa con las variables estudiadas.

Ramírez (2017) en su estudio de maestría, tiene por fin establecer si se relacionan la evaluación del sistema de inspección interna y la gestión administrativa de la UGEL Yungay. Se plantea de enfoque cuantitativo, con nivel explicativo y la rama de los no experimentales-transversal, el universo muestral se ha conformado por 41 empleados públicos, y se hizo de la encuesta. Entre sus

resultados, encuentra que el 56% de los colaboradores conocen el término sistema de control interno, el 51% muestran que si aplican la gestión administrativa. Finalmente se arribó a concluir que se relacionan de forma directamente y significativo el análisis del control interno y la gestión administrativa en UGEL – Yungay.

Oseña, et al. (2020) en su artículo científico, el cual tiene por fin identificar el grado asociativo de la cultura organizacional y control interno de los colaboradores administrativos de la UGEL Yauli – La Oroya. Estudio de orientación básica, alcance correlacional, el universo muestral estuvo constituida por 35 trabajadores. Entre sus resultados, se obtiene que el 58% de los trabajadores manifestaron que el grado de cultura organizacional es bueno, 70% de los trabajadores expresaron sobre el control interno como muy buena. Llegando a concluir que hay indicios que establecen una relación directamente proporcional y significativa entre las variables estudiadas.

Para que el estudio tenga un sustento teórico es necesario incluir las bases teóricas relacionadas al tema de investigación.

Primero, respecto a la variable control interno. De acuerdo a Morales (2017) es concebida como un factor que compone una herramienta que tiene el propósito de proteger los recursos de una organización; el control interno suministra simplemente seguridad sensata, mas no absoluta, en relación a la ejecución correcta de todo proceso administrativo y contable, comunicando a los altos directivos y al consejo del mismo. Asimismo, el sistema de control interno ayuda alcanzar el objetivo de la administración mediante una dirección estructurada y eficaz de la institución, adhiriendo a su lineamiento las políticas internas de administración, protegiendo los recursos, y evitando el error y fraude (Estupiñán, 2015).

Según Navarro y Ramos (2016) el control interno se concibe como una herramienta constituida por un cúmulo de reglas, normas y procedimientos que guardan relación entre ellas, teniendo como finalidad proteger los recursos de la institución. A su vez, la Contraloría General de la República (2019) plantea que el control interno es una serie de fases ejecutado por la alta dirección, y todos los

colaboradores que forma parte de una organización, desarrollada con la finalidad de brindar seguridad en la obtención de las metas institucionales. Asimismo, las metas del control interno se mencionan a continuación: la eficiencia y eficacia de los procesos; la transparencia de los datos financieros; acatamiento de las normas y obligaciones; protección de los activos (Serrano, et al., 2017).

La relevancia del control interno, en toda institución radica en el apoyo que brinda en el manejo de las metas institucionales, así como en la información de los procesos, ya que ayuda en la estructuración adecuada de bienes, recursos y funciones de la organización, y tiene por fin formar una herramienta que sea confiable y segura para la realización de las actividades de una organización en específico; brindando apoyo para que los recursos aprovechables puedan ser manejados de manera eficaz, establecida en juicios técnicos que acepten certificar la integridad, amparo y registro adecuado dentro de los sistemas administrativos (Vinueza y Robalino, 2019).

Con lo que respecta a los modelos teóricos de control interno, de acuerdo ha Quinaluisa, et al. (2018) considera que el control interno representa el planeamiento de una institución, de la misma forma, todas las técnicas e instrucciones que acoge la administración de la entidad para respaldar el beneficio del objetivo administrativo, para certificar en que tiempo se tendrá la certeza de una dirección sistemática y eficaz, circunscribiendo la adhesión de las capacidades administrativas, la protección de recursos, la suspicacia y la localización de errores, con el fin que sean corregidos de manera contable puedan participar en la elaboración adecuada de la investigación financiera.

El control interno aprobado internacionalmente es la dirección del marco integrado de control interno COSO, no obstante, la eficacia de su ejecución depende del nivel de estructuración de la organización, así como por los factores de comprobación o auto examinación de lo dispuesto por la organización.

Así mismo, menciona que el control interno está dentro del mundo empresarial y de los negocios, teniendo por objetivo brindar un sustento en la administración de los mismos, consolidando los manejos administrativos, teniendo pro fin impedir fraudes y errores contables; en ese lineamiento, es usada como un



procedimiento para la ordenación y dirección de todas las operaciones realizadas dentro de una institución privada o pública, y con gran periodicidad dentro de las subordinaciones de la administración, para lograr un buen funcionamiento de la organización (Quinaluisa, et al., 2018).

También, la Ley 28716 en el artículo 3°, enfatiza que el control interno se encuentra adherida a leyes, planes, tareas, procedimientos, acciones y métodos, asimismo, están comprendidos el futuro de los gerentes y los colaboradores en general, de forma estructurada y calificados en toda organización pública; las tácticas para implementar un control interno, debe considerar los problemas que poseen las organizaciones públicas del Perú para su implementación, a través de este estudio se pretende ejecutar una táctica que acceda para la ejecución de un SCI en las organizaciones del Estado; el plan para implementar un SCI indica que el ente encargado de estructurar, desarrollar y ejecutar dicho sistema es la comisión del control interno formado con antelación (Albán y Poma, 2018).

Para desarrollar la táctica propuesta, es preciso que los altos mandos de la organización efectúen un lanzamiento del referente espoleando a toda la entidad con el fin de crear un estándar de responsabilidad, con el compromiso de hacer charlas de concientización o sensibilización, para que los colaboradores tomen conciencia de lo que es indispensable, la implementación de SCI para la gestión administrativa. Las reuniones de concientización, deben estar compuestas por todos los colaboradores de la institución, pero fundamentalmente de contar con la presencia de los altos directivos quienes realizarán la reunión concientizando a todos sus colaboradores; asimismo, se deben abordar temas mediante ejemplos que ayuden a la entidad.

Respecto al modelo de análisis de la variable control interno, se consideró como base los trabajos previos de Delgado (2019) y Ramírez (2017) quienes consideraron como dimensiones los cinco componentes integrados del Informe COSO y se refuerza con la teoría de Estupiñán (2015) que explica en su libro las mismas dimensiones para el control interno: Ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y actividades de supervisión, los cuales se explican.

Tenemos las dimensiones de control interno: Ambiente de control, según Vega, et al. (2017) se entiende como la posición que los altos directivos toman en relación al control interno de los modelos en una organización, que al mismo tiempo pasa a formar parte del conocimiento de los colaboradores. En este factor se determinan todos los elementos de control interno, creando medidas de distribución y disciplina.

En esta dimensión se encuentran aspectos como los valores éticos, la moral y la capacidad de compañía en los colaboradores: asimismo está conformada por los siguientes indicadores que son, filosofía directiva, integridad y moralidad ética, estrategia administrativa y sistema organizacional; además, tiene una fuerte incidencia en la forma que se desarrollan las operaciones de la empresa, estableciéndose los objetivos y midiéndose los riesgos (Mendoza, et al., 2017).

Los indicadores que comprende la dimensión ambiente de control de acuerdo a Ruíz, Valenzuela y Tapia (2020) se explican: Integridad y valores éticos, son el resultado de las normas éticas de una organización, como la manera en que se difunden y refuerzan; el compromiso para la competencia, son las habilidades y conocimientos que deben tener los trabajadores para realizar correctamente las actividades; responsabilidad de supervisión, se tiene que establecer equipos de evaluación, que cuenten con la experiencia, dedicación y compromiso; estructura, autoridad y responsabilidad, es la estructuración de las actividades con base en la jerarquía organizacional; y cumplir con la responsabilidad, el trabajador se encuentra en el deber de realizar sus funciones eficientemente.

Dimensión evaluación de riesgo, Calle, et al. (2020) expresa que el riesgo se concibe como una probabilidad de que un ejercicio dañe de manera negativa a la entidad. Su estimación comprende la caracterización, examen y conducción de los riesgos concernientes con la transformación de los factores contables y que logran trasgredir en beneficio del control interno de la organización, los riesgos mencionados involucran los eventos y circunstancias que tienen la posibilidad de dañar el registro, procesamiento y reporte de los datos financieros.

Del mismo modo las representaciones de la administración en los estados financieros de la entidad, está comprendida por los siguientes indicadores, plan de

la gestión de riesgo, reconocimiento y valoración de los riesgos, y contestación del riesgo; finalmente cabe señalar que las metas del control deben ser determinados, así como proporcionados, justos, sensatos y compuestos a las instituciones (Ortiz, 2020).

Los indicadores que comprende la dimensión evaluación de riesgo según Rojas, Chiriboga y Pacheco (2018) se explican a continuación: Objetivos relevantes, es primordial la fijación de objetivos que direccionen a la identificación de factores críticos; identifica y analiza los riesgos, se debe establecer por la organización un proceso que abarque todas las interacciones más relevantes en todas las áreas y el exterior; evalúa el riesgo de fraude, se debe analizar la probabilidad de ocurrencia, pudiendo establecer las acciones y controles necesarios; y por último, identifica y analiza cambios relevantes, se encuentra orientado al reconocimiento de los cambios que pueden repercutir en la efectividad de los controles internos.

Dimensión actividad de control, Vega, et al. (2017) manifiestan que las acciones de control se realizan directamente por la oficina de administración con la finalidad de dar uso eficiente de los recursos disponibles, mediante reglas y políticas que ayuden a inspeccionar el cumplimiento adecuado de las instrucciones de la entidad y se acaten las medidas requeridas para inspeccionar los riesgos que pueden aparecer en el transcurso de la obtención de metas establecidas por la entidad. En todos los niveles de la entidad se deben establecer las actividades de control tales como: actividades de verificación, separación de funciones, análisis de eficacia y conciliaciones: asimismo está conformado por los siguientes indicadores, proceso para autorizar y aprobar, rendición de cuentas, inspección del acceso a los recursos y activos y medir el desempeño (Quinaluisa, et al., 2018).

De los indicadores que comprende la dimensión actividades de control interno. De acuerdo a Vásquez (2021) considera como indicadores: Selección y desarrollo de actividades de control, donde se involucra las tareas y responsabilidades autorizadas, conformidad de registro y revisión de cada operación; selección y desarrollo de controles generales sobre tecnología. El cual se refiere a la definición y desarrollo de actividades de control para la tecnología de la información con el objetivo de apoyar el logro de objetivos; implementación de

políticas y procedimientos, la responsabilidad por la ejecución de cada proceso debe ser precisada, asignada y formalmente informada; y el uso de información relevante, los datos deben ser de carácter real, de calidad, legible e intangibles de forma que aporte en el cumplimiento de funciones del Control Interno.

Dimensión información y comunicación, Meléndez (2016) lo conceptualiza como los mecanismos que integran el sistema del control interno que realizan la captación, procesamiento y transmisión de la información a nivel interno como externo, que da luz verde a los integrantes de la entidad a efectuar sus compromisos y deberes de manera adecuada, seguida de la calidad requerida. Es decir, se enmarca en identificar, compilar y comunicar la información de forma oportuna, brindándole a cada trabajador un plazo adecuado para cumplir con sus responsabilidades

Tiene los siguientes indicadores, responsabilidad e información, métodos de información, repertorio institucional y medios de comunicación, prevención y monitoreo; los sistemas informativos brindan información activa, financiera y datos relacionados con el logro de las normativas establecidas que propician el control y administración de la organización de manera apropiada (Vivanco, 2017).

Los indicadores que comprende la dimensión información y comunicación se explican a continuación, de acuerdo a Estupiñan (2015): Comunicación interna, hace referencia la difusión de la información internamente, como son los objetivos y responsabilidades del Control Interno requeridos para ayudar su funcionamiento; y comunicación externa, es la difusión a terceras partes externas, asuntos que alteran el funcionamiento del Control Interno.

Dimensión supervisión, Isaza (2018) señala la supervisión y seguimiento de los controles, conocido proceso para valorar la cantidad de desempeño del control interno en el tiempo. Asimismo, la supervisión es entendido como un proceso necesario para valorar la eficiencia del control interno desarrollado por la entidad, involucra también la revisión y comprobación constante del funcionamiento y nivel alcanzado en el logro de las acciones de control fijadas: está comprendida por los siguientes indicadores, monitoreo pertinente, reporte de deficiencias e implementación y rastreos de acciones correctivas. Esto incluye la ejecución de las

recomendaciones indicadas en los reportes de la auditoría mediante el memorándum de control interno, de las partes que integran el Sistema Nacional de Control (Contraloría General de la República del Perú, 2019).

Los indicadores que comprende la dimensión supervisión, de acuerdo a Estupiñan (2015) considera: evaluaciones continuas y/o independientes, hace referencia a la selección, desarrollo y ejecución de evaluaciones constantes para verificar si los componentes del control interno se encuentran en operación; y evaluación y comunicación de deficiencias, es la comunicación de problemas que se presentan sobre el control interno de forma rápida y precisa a los agentes involucrados en tomar medidas correctivas.

Respecto a la variable de estudio gestión administrativa: Loufatt (2015) lo conceptualiza como un mecanismo primordial en la administración, y aspecto sistémico y aglutinador, son el soporte y sostén del progreso empresarial, social, económico y tecnológico del mundo en los últimos años y en especial en los últimos tiempos; la gestión administrativa es un proceso que requiere de cuatro funciones primordiales: Control, planificación, dirección y organización.

Según Fayol como se citó en Mendoza y Moreira (2021) la relevancia de la gestión administrativa en una entidad, radica en que es uno de los factores más sustentables, porque ayuda a preparar y prevenir a la organización para tomar medidas correctivas de manera anticipada, puesto que de ella depende el éxito de la entidad; la responsabilidad de llevar a cabo la gestión administrativa recae en el gerente o jefe de operaciones, que está en el deber de asegurar que los recursos utilizados se manejen de manera eficiente.

De la misma manera Chiavenato (2019) asevera que la gestión administrativa representa mucho más que organizar, planificar, controlar y dirigir involucra tomar decisiones y acciones que se emplea a una sucesión de contextos en todo tipo de organizaciones, además es sistematizar los recursos financieros, humanos, tecnológicos y materiales, para obtener los objetivos liderando y administrando las acciones desempeñadas por todos los niveles de la organización, es decir que la gestión administrativa es una agrupación de instrucciones que tiende a examinar, plantear y acomodar.

Asimismo, se encontró elementos teóricos de la gestión administrativa, el enfoque humanística de la administración: se fundamenta en los sucesivos aspectos, a) teoría de la autoridad de la motivación humana; el individuo no debe ser motivado sólo por estímulos salariales sino también con galardones simbólicos y sociales, el procedimiento es fruto de la motivación, con el objetivo de compensar una o más necesidades; b) teoría del liderazgo; el director a los jefes de cada área de la organización debe saber sobre la motivación humana y saber manejar a los individuos, para reducir la incertidumbre y la analogía entre el líder y los empleados; c) teoría de la comunicación; es la reciprocidad de información entre los individuos, es un proceso primordial de las organizaciones sociales y las experiencias humanas (Chiavenato, 2019).

Tenemos también, el enfoque clásico de la administración: constituida por dos partes, la administración científica y la teoría clásica de la organización, el primero busca la producción mediante la eficacia de los colaboradores, el segundo describe a mandar a organizaciones complicadas a partir de cuatro funciones: organización, control, planeación y dirección, es decir la teoría clásica es acreditada como un asunto dentro de la administración, el cual posee el objetivo de controlar, organizar, planear y ejecutar con el propósito de tener mayor eficacia de recursos humanos (Batet, 2020).

De tal manera se tiene los siguientes modelos: modelo de gestión por proceso: Muestra que es una de las direcciones para mejorar eficaz y eficientemente la gestión administrativa, marcada en la actualidad por la gran actividad de los proveedores y por las nuevas tecnologías. Esta nueva ética ha transformado completamente la visión de las entidades, de tal manera que está sumergido en todos los modelos de eficacia como son EFQM, ISO 9001-2000, etc. (González, et al., 2020).

También se tiene el modelo de Malcolm Baldrige: se define como unas de las herramientas más importantes para evaluar y optimizar el desempeño de las organizaciones en los componentes críticos que implican el éxito de la entidad. El modelo se sostiene en tres significativos papeles para fortificar la capacidad de las entidades: facilitar la optimización de sus experiencias de gestión, capacidad y resultados; proporcionar una comunicación asertiva y la reciprocidad de

información sobre principales acciones entre entidades y funcionar como antecedente de trabajo para vislumbrar y gestionar la planificación el desempeño y las oportunidades de aprendizaje (González, et al., 2020).

Del mismo modo, se tiene el enfoque neoclásico de la administración, que viene a constituirse como la actualización de los postulados clásicos, adaptados a la dinámica y dificultad de las organizaciones actuales, y apoyados con las contribuciones de las demás teorías resultantes en el acontecer de la disciplina administrativa; además sostiene que las habilidades ejecutivas son aspectos fundamentales del pensamiento administrativo, entre éstas habilidades tenemos: la comunicación, toma asertivas de decisiones en situaciones de complejidad y la planificación de estrategias (Beltrán y Contreras, 2018).

Según la ley 28044 - Ley general de educación en su directriz art. 63 expone: La gestión del sistema educativo nacional mantiene la descentralización, también simplificada, participativa y de flexibilidad. Su ejecución se centra en un respeto a su desarrollo autónomo pedagógico y la gestión que aporta a los procesos educativos. El gobierno, mediante el Ministerio de Educación, tiene el compromiso de defender la unidad educativa a nivel nacional. Además, la sociedad es el otro actor que tiene participación directa en la gestión educativa mediante la entidad denominada Consejos Educativos que tienen su participación a través de la descentralización (Ministerio de Educación, 2020).

Los factores administrativos de acuerdo a Barreno (2019), Henry Fayol es considerado como el precursor de la escuela administrativa, ya que es reconocido como el primero en identificar las funciones de un administrador de manera sistemática o en sucesión, para un correcto funcionamiento y logro de las metas institucionales alineadas a un proceso administrativo. Se narra en una sucesión de empleos propios que componen un proceso totalitario. El modelo del proceso administrativo favorece en la exhibición de las relaciones complicadas en maneras más sencillas, en relación a las funciones importantes de la administración que se plasman en la planeación, organización, dirección y control.

Respecto al modelo de análisis de la variable gestión administrativa, se trabaja con base en los trabajos previos de Delgado (2019), Ramírez (2017) y

Lagos y Tinoco (2017) quienes consideraron como dimensiones las cuatro fases de la gestión administrativa y se refuerza con la teoría de Louffat (2015) que explica en su libro las mismas dimensiones para la gestión administrativa: Planeación, organización, dirección y control, los cuales se explican.

Se tiene las siguientes dimensiones para la gestión de administración: Planeación, es el proceso consecuente y metódico de toma de decisiones alineadas a los objetivos y las tareas de un colaborador, grupo o área de trabajo en conjunto que se enmarca en cumplirlas a futuro. De forma que una entidad educativa o diversas empresas deben iniciar por la planificación de sus actividades enfocadas en alcanzar sus objetivos, se tiene los siguientes indicadores: Plan trascendental institucional, plan activo institucional y plan de preparación, la planeación es el propósito grabada de los ejercicios de corto, mediano y largo plazo de las entidades para que marche con éxito con el argumento en donde funcionen, es una parte de la definición clara de los objetivos y de la táctica general (Santa, et al., 2019, p.18).

Dimensión organización, es la competencia habitual de la rama administrativa, donde la organización se enmarca en el nivel de asociación entre el componente humano y los componentes económicos que asigna la entidad educativa, con el propósito de obtener resultados eficientes frente al plan desarrollado, está conformada por los siguientes indicadores: Estatuto de organización y funciones, manual de organización y funciones y Manual de instrucciones, su verdadera jerarquía de coordinación reside en el hecho de ser un intermedio de organización preciso para alcanzar la certeza con el esfuerzo en conjunto, en que se sistematiza las operaciones de muchas personas (Santa, et al., 2019, p.21).

En cambio, Véliz (2017) señala que en la organización se determinan los puestos y niveles de actividades que desarrollarán los colaboradores de forma que logren concretar metas y planes estratégicos establecidos en la gerencia. Las empresas o entidades educativas se estructuran de una variedad de diseños a nivel organizacional, pero que ha tenido cambios retroalimentativos desde un marco de la administración a través de la historia.



Dimensión dirección, Santa, et al. (2019) señalan que la dirección y el líder se centran en una misma conceptualización, donde el director se enmarca en dirigir un equipo de colaboradores en base a un eficiente liderazgo, con el fin de equilibrar el desempeño y el rendimiento en cada colaborador de la organización, se tiene los siguientes indicadores: Toma decisiones, motivación, comunicación y liderazgo, por lo general los ejecutivos son los representantes de este asunto en el cual su ocupación es ordenar inspeccionar a los trabajadores, avisar, enseñar, examinar sus tareas y sus técnicas y tomar la operación que accede elaborarlos o establecer.

Veloz y Parada (2017) definen a la dirección, como una agrupación de procedimientos de eleado nivel de racionabilidad y sistematización de parte de la autoridad, para el cumplimientos de proyectos establecidos para su ejecución, así como la asignación tanto económica como material, así mismo el esfuerzo laboral de forma interna o externa, basado en las buenas capacidades comunicativas humanas, incentivando de acuerdo a la necesidad laboral, con el fin de concretar metas y objetivos eficazmente (pp.29-38).

El director de una entidad educativa, se centra en la dirección y coordinación de las actividades de todos los colaboradores, dentro de ellos los procesos y elementos, en base a lo dispuesto en los planes y proyecto; en este último se especifica las etapas y procedimientos que debe desarrollarse en la entidad educativa, siendo esta misma una guía para el fortalecimiento correcto.

Dimensión control, según Pérez y Barbarán (2021) definen como conjunto de procedimientos de carácter administrativo y, enmarcada a la educación que está estrechamente asociada con la actividad de planificación donde se establece los lineamientos de criterios e indicadores de control educativo, está conformado por los siguientes indicadores: Sistemas estandarizados, resultados, corrección y recopilación, capacitación, el control es un elemento importante del sistema administrativo sin control no es viable garantizar y conservar un sistema de calidad.

Importancia de control educativa, se basa su relevancia en el proceso administrativo educativo que tiene las siguientes características: permite verificar el nivel eficaz y eficiente del funcionamiento, también evaluar y rectificar los proyectos

que se ponen en ejecución, desarrollando un proceso retroalimentativo, que favorece en el logro de las mejores decisiones para el futuro (Peña y Silva, 2016).

Seguidamente se explica la relación entre el control interno y la gestión administrativa:

El control interno tiene el propósito de mejorar los diversos escenarios en que se estructura la gestión pública, donde dentro de ello se encuentra la gestión administrativa; por ende, en inicialmente se considera que el control interno tiene una función evaluativa para la gestión administrativa además de dirigir a la estructuración de la entidad, siendo una herramienta influyente (Delgado, 2019).

El control interno se ha constituido como uno de los ejes de toda organización, ya que genera una visión del nivel de eficiencia y eficacia de cada proceso interno donde dentro de ello, se pone en realce el grado confiable que debe mantenerse con los registros y el cumplimiento de normativas enmarcados a la regulación de cada actividad; pero en la actualidad las entidades han estado haciendo frente a los problemas frecuentes surgidos por la gestión administrativa, donde se evidencia ineficiencia en la coordinación de diversas dependencias el cual conlleva el fracaso en las metas, de manera que el control interno llega a ser un componente para que las operatividades administrativas se desarrollen de forma objetiva dentro de su rubro económico (Mendoza, et al., 2018).

Cabrera, et al. (2021) mencionan que la gestión administrativa se encuentra asociada a la herramienta eficaz del control interno que tiene la finalidad de verificar cada proceso en una organización, siendo este un elemento clave, ya que permite reducir los riesgos que se generen por desvíos, fraudes, etc., de manera que todas las organizaciones tanto públicas como privadas deben mantener un eficiente control interno, ya que debido a la eficiencia de su gestión también se puede valorar la calidad de las actividades administrativas.

Las organizaciones como son las Unidades de Gestión Educativa Local presentan cambios constantes de acuerdo a los sistemas variantes que la sociedad en estos tiempos vive, por tal razón, se necesita personas con ciertas aptitudes en gestión administrativa, que ayuden en el diagnóstico, planificación, ejecución, control y evaluación, con el fin de garantizar un adecuado trabajo dentro de la

entidad; esta gestión administrativa debe trabajar de la mano del control interno para poder garantizar que cada proceso se desarrolle de acuerdo a lo planificado, llegando a alcanzar el máximo rendimiento para la organización cumpliendo con su misión (Quispe, Vásquez, Menacho y Albitres, 2020).

Además, para que las organizaciones tengan un correcto funcionamiento, éstas deben enfocarse en determinar controles de la mano con la gestión administrativa; pero en la realidad el control interno de la gestión administrativa siempre se encuentra limitado a lo económico y financiero, condicionado a las labores realizadas en áreas de contabilidad y finanzas, aislando a los demás colaboradores administrativos a otras áreas de cualquier tipo de control, deslindándolos de alguna preocupación por alguna evaluación de las funciones que desarrollan (Di Alvarado, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

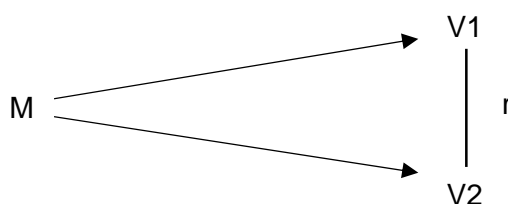
El estudio considerando su finalidad fue básica, ya que se centró en el análisis e indagación de nuevos conocimientos dentro del área de investigación, de forma que aporta a nuevas investigaciones que se efectúen en el futuro (Vargas, 2019). Además, Hernández y Mendoza (2018) expresan que, en el desarrollo de un estudio de tipo básica, se enmarcan en la estructuración de teorías bajo el conocimiento propiciando saberes científicos.

La investigación fue cuantitativa, ya que se aplicó la recolección de información, para realizar la cuantificación numérica y llegar a probar la hipótesis planteada en el estudio. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) las investigaciones cuantitativas usan el recojo de información para realizar las pruebas de las hipótesis en función al análisis y procesamiento de números enfocados en la estadística, con el propósito de determinar pautas y comprobar conceptos.

El estudio fue de nivel correlacional, debido a que, se estableció el grado de asociatividad entre variables de estudio como es el control interno y su relación con la gestión administrativa. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) las investigaciones correlacionales asocian teorías, variables o fenómenos, estableciéndose dicha correlación en base a la estadística.

La investigación se mantuvo en la rama de los diseños no experimental, donde para Hernández y Mendoza (2018) es la no manipulación de fenómenos efectuados intencionalmente para persuadir o modificar la realidad en un punto conveniente, es decir, en toda investigación no experimental es imposible realizar alguna manipulación de las variables o la asignación a las condiciones o sujetos. Además, es de corte transeccional y observacional ya que analiza los datos de las variables en un periodo de tiempo establecidos en base a una población definida con antelación.

Su esquematización:



### **Descripción:**

**M:** Muestra del estudio compuesta por 51 servidores públicos de la UGEL – Pomabamba.

**V1:** Variable interés - Control interno.

**V2:** Variable asociada - Gestión administrativa.

**r:** Relación que existe entre variables en estudio.

## **3.2. Variables y operacionalización**

### 3.2.1. Identificación de variables

Variable de interés: Control interno.

Variable asociada: Gestión administrativa.

### 3.2.2. Operacionalización de las variables (Ver Anexo 1)

## **3.3. Población, muestra, muestreo**

Para Hernández y Mendoza (2018), el universo o población está constituida por una agrupación con rasgos o características equivalentes, el cual servirá de estudio para una determinada investigación y de la cual se van a establecer las conclusiones. La población de análisis para fines de la investigación se conformó por 51 servidores públicos de la UGEL – Pomabamba, información que fue proporcionada por la misma institución.

Tabla 1

*Estructuración de la población censal de servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba, 2021*

Condición	Sexo		Subtotal
	Femenino	Masculino	
Nombrados	13	17	30
Designados	5	7	12
Contratados	2	3	5
Encargados	0	4	4
Total	20	31	51

*Fuente: Datos proporcionados por UGEL – Pomabamba.*

Para la muestra se trabajó con la población censal, los cuales cumplieron los siguientes criterios de selección: Servidores públicos eventuales de la entidad, y que no dieron consentimiento de ser partícipes del estudio.

Para Arias (2012) la muestra es un extracto del universo muestral, que tiene características similares que la población y que la representa; en algunos casos pueden ser finitas o pequeñas, cuando esto pasa no se selecciona la muestra, se toma todo ya que puede cambiar la realidad de los resultados. Para fines de la investigación la muestra abarca a toda la población y está comprendida por los 51 servidores públicos de la UGEL – Pomabamba.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El estudio investiga contextos situacionales, identificando la naturaleza profunda de la realidad y sus relaciones.

Las técnicas para recolectar datos, según Baena (2017) generan facilidad en el recojo de datos que se relacionan con la finalidad y el problema en estudio e incluso con la hipótesis en caso que los datos sean proporcionados de 2 o más fenómenos de estudio. En el estudio en exposición, se usó la técnica de recopilación de datos a la encuesta.

El instrumento que corresponde a la técnica de la encuesta, en la investigación en proceso es el cuestionario; dicho cuestionario está conformada por preguntas del dominio de la variable, con una diversidad de opciones mediante una escala ordinal.

A continuación, se describe cada uno de los instrumentos:

a. Escala valorativa “Control interno”, este instrumento es adaptación del Cuestionario sobre el Sistema de Control Interno realizado por Delgado (2019); esta escala se constituye como instrumento de recopilación de datos de corte cuantitativo, estructurado con el objetivo de medir la eficacia del control interno en la UGEL-Pomabamba.

Este instrumento se estructuró de acuerdo a las cinco dimensiones del control interno: Ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación, y supervisión; conformado por un total de 48

preguntas, que fueron aplicados a cada uno de los servidores públicos de la UGEL – Pomabamba por separado, con tiempo aproximado de 20 minutos (Anexo 2). La escala valorativa consta de una escala de respuestas de 5 niveles en formato Ordinal: Nunca (N), Casi Nunca (CN), A veces (A), Casi Siempre (CS) y Siempre (S).

Para poder determinar la valoración de la escala valorativa, se desarrolló el baremo para la variable control interno, con base al número de ítems y la escala que presenta, se tienen los siguientes niveles:

Bajo : 48 a 111 puntos

Medio : 112 a 176 puntos

Alto : 177 a 240 puntos

b. Escala valorativa “Gestión administrativa”, este instrumento es adaptación del Cuestionario sobre la Gestión Administrativa realizado por Delgado (2019); se constituye como un instrumento de recojo de datos, estructurado con el propósito de realizar la medición de eficacia de la gestión administrativa en la UGEL-Pomabamba.

El instrumento se estructuró en base a las cuatro dimensiones de la gestión administrativa: planeación, organización, dirección y control; conformado por un total de 32 preguntas, que fueron aplicados a cada uno de los servidores públicos de la UGEL – Pomabamba por separado, con un tiempo aproximado de 15 minutos (Anexo 2). La escala valorativa consta de una escala de respuestas de 5 niveles en formato Ordinal: Totalmente en desacuerdo (TD), En desacuerdo (D), Neutral (N), De acuerdo (A) y Totalmente de acuerdo (TA).

Para poder determinar la valoración de la escala valorativa, se desarrolló el baremo para la variable gestión administrativa, con base al número de ítems y la escala que presenta, se tienen los siguientes niveles:

Bajo : 32 a 74 puntos

Medio : 75 a 117 puntos

Alto : 118 a 160 puntos

*De su validez y confiabilidad del instrumento:*

Primeramente, se procedió a establecer la validez de los instrumentos mediante el juicio de 2 expertos, quienes son profesionales, con grado académico de doctor y magíster, laborando en la UCV y fiscalía respectivamente, quienes conocen del tema de estudio. Para llevar a cabo lo anteriormente descrito, se elaboró una matriz de validación, donde se evaluó los criterios tales como: Coherencia entre variable y dimensiones; coherencia entre la dimensión y los indicadores; coherencia entre el indicador y los ítems; y coherencia entre los ítems y la opción de respuesta.

Respecto a la confiabilidad, se midió mediante una encuesta piloto que es una estrategia para la evaluación de instrumentos, de forma que fue aplicado a 15 servidores públicos que laboran en otra Unidad de Gestión Educativa Local, de manera que se mantengan características similares con la población en estudio, seguidamente los datos obtenidos fueron insertados en el software estadístico SPSS v.25, para luego establecer su grado de confianza mediante el Alpha de Cronbach hallándose para la escala valorativa “Control Interno” un valor de 0,928 estableciendo una confiabilidad muy alta y para la escala valorativa “Gestión Administrativa” un valor de 0,865 determinando una confiabilidad alta.

### **3.5. Procedimientos**

Para desarrollar la investigación, se siguió una cantidad de pasos sistemáticos, que se encuentran relacionados entre sí para realizar un estudio adecuado. El estudio inicia con la observación de un determinado contexto, identificándose un problema que requiere ser analizado, de la cual se establecieron las variables de investigación como es el control interno y gestión administrativa, junto con sus dimensiones que nos ayudarán a medir ambas variables.

Luego, se definió la población de estudio en base a la problemática, siendo los servidores públicos de la UGEL – Pomabamba, seleccionando como muestra a 51 de estos; seguido en relación a los objetivos de estudio se determinó los instrumentos de recolección de datos empleados para obtener la información necesaria, estructurándose un cuestionario por cada variable, formulándose los



ítems según las dimensiones de las variables estudiadas, siendo estos elaborados mediante la utilización de formularios Google, ya que, la situación actual del Covid-19 no se puede realizar presencialmente.

Teniendo los instrumentos estructurados, estos tienen que pasar por una prueba de validación por juicio de expertos, siendo los ítems del cuestionario analizados y revisados por expertos en el tema, seguido se procedió a realizar su análisis de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach con una muestra piloto, para establecer que el instrumento pueda ser aplicado con la seguridad de que se obtendrán datos relevantes.

Con los instrumentos listos para su aplicación, se presentó una autorización al director de la UGEL – Pomabamba, para poder aplicar los cuestionarios, con el permiso obtenido se realizó las coordinaciones con los responsables de la institución, acordando los días y la hora que se podrá desarrollar la aplicación de los instrumentos. Teniendo planificado los días de la aplicación, primero se informó a los servidores públicos sobre los fines de estudio, a los que aceptaron ser participantes, se les brindó el link del formulario Google dándoles un tiempo aproximado de 30 minutos para su llenado.

Finalmente, los datos recolectados fueron analizados y procesados con la ayuda de la estadística descriptiva e inferencial, estructurándose una base de datos en el programa Microsoft Excel, pasando los datos necesarios para obtener los resultados al programa estadístico SPSS v.25, siendo estos resultados expuestos en tablas porcentuales y gráficas para su mejor visualización, para poder realizar la discusión correspondiente de los resultados y plantear las conclusiones de la investigación.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Con el propósito de alcanzar los objetivos trazados en el estudio, se procedió en primera instancia a estructurar una matriz de niveles y puntuaciones de las variables con la ayuda del software estadístico SPSS v.25, puesto que mediante esta matriz se comienza el análisis cuantitativo de la información. Para llegar a contrastar las hipótesis planteadas se realizó primero una prueba de asociación a las variables a través de un diagrama de dispersión, luego se efectuó la prueba de

normalidad para determinar la distribución de los datos, para lo cual se desarrolló la prueba Kolmogorov – Smirnov (K-S) al tener una muestra superior a los 50 participantes, llegando a demostrar que la distribución numérica es no normal, llegando a establecer que son no paramétricos y el coeficiente empleado fue la correlación Rho de Spearman, con la meta de contrastar las hipótesis y llegar a una conclusión.

Así mismo, para realizar adecuadamente la contrastación de las hipótesis se empleó la aplicación estadística SPSS v.25, para ello fue necesario realizar un proceso que se cimienta en las evidencias de la muestra y el modelo teórico de la probabilidad, dispuestas para corroborar si la hipótesis tendrá una tendencia de aceptación o rechazo, donde el tratamiento se efectuó con un nivel de confianza del 95% y teniendo solamente un 5% de nivel de error, llegando a establecer la significatividad de las hipótesis planteadas.

La prueba de las hipótesis fue realizada aplicando un procedimiento sistemático que consta de las fases explicadas a continuación:

- Primera fase: Se realizó la transformación de la hipótesis de estudio en una hipótesis estadística, determinándose para ello una hipótesis alterna y una hipótesis nula.
- Segunda fase: Se desarrolló una prueba de asociación a las variables, para poder obtener un diagrama de dispersión donde se refleja la distribución de los datos, teniendo ello se determinó el estadístico a utilizar, considerando la prueba de Kolmogórov-Smirnov.
- Tercera etapa: Al demostrarse mediante la prueba de normalidad que los datos son no normales, se procedió a escoger el estadístico de prueba adecuado, en este caso al tener una distribución no paramétrica fue el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.
- Cuarta etapa: Se realizó la contrastación de la hipótesis nula con base a los datos encontrados mediante el estadístico de prueba, teniendo como regla que, si la significancia asíntota bilateral es inferior a la significancia teórica planteada con un valor de 5% o 0,05, se acepta la hipótesis alterna y por consiguiente se rechaza la hipótesis nula.

Para realizar la prueba de las hipótesis específicas se efectuó el mismo procedimiento, siendo los resultados plasmados en gráficos y tablas, que fueron obtenidos de los estadísticos hallados en el SPSS v.25.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos del cumplimiento de la normativa ética, fueron aplicados en correlación con el código de ética de investigación de la UCV, mediante la resolución normativa del consejo Universitario N° 0126-2017/UCV.

Respeto por las personas en su integridad y autonomía. El reconocimiento de la dignidad del ser humano, independiente de su naturaleza, posición social o economía, orientación sexual o algún otro rasgo, donde los beneficios de la persona se encuentran más valorados que los propios intereses de la ciencia, y se admire su autonomía como su imagen cultural.

Búsqueda bienestar. Se sitúa a desarrollar el bien de los investigadores en el proceso de indagación, evadiendo riesgos o posibles perjuicios; así como también vela por el cuidado del medio ambiente.

Justicia. Primar un juicio razonable, donde existe la equidad y justicia, donde no se desarrollará alguna actividad discriminatoria o intención manipulables de beneficio a la muestra de estudio, ya que el investigador se centra en la finalidad de la investigación mas no en actitudes antiéticas y con el trato adecuado a los partícipes.

Honestidad. El individuo investigador debe respetar la autoría de las investigaciones en que se basará, mediante la correcta inscripción de citas referenciadas de acuerdo a la normativa de Apa, ya que de ello depende también evitar el plagio en la presente investigación.

Rigor científico. La investigadora debe centrarse en el desarrollo e interpretación de datos manteniendo el lineamiento científico de todo estudio, de forma que realizará un análisis exhaustivo de los resultados, con el fin que puedan publicarse, respetando la información sensible de la muestra en estudio.

Competencia profesional y científico. Involucra conservar altos niveles de estudio y modernización profesional y científica, que avalen la rigidez científica en

la ejecución de todas las fases de realización del estudio hasta el momento de su publicación.

Responsabilidad. La investigadora deberá afirmar que la investigación se ha ejecutado desempeñando rigurosamente con las exigencias desde el cumplimiento de la ética profesional, normativas y seguridad, venerando las cláusulas y condiciones determinadas en el presente estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo de las variables

*Del primer objetivo específico:* Describir el nivel de eficacia del control interno de la UGEL – Pomabamba, 2021.

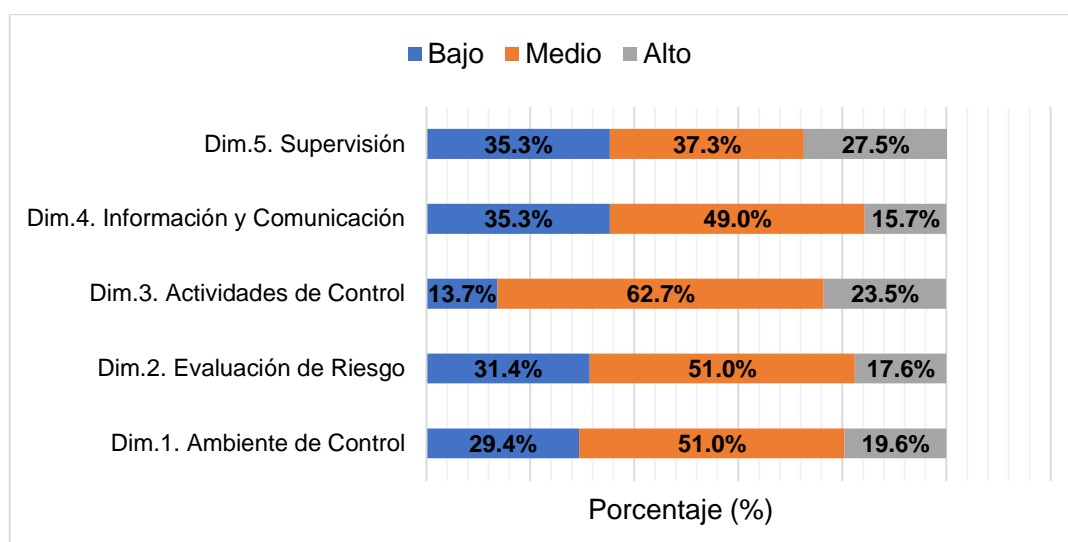
Tabla 2

*Nivel de eficacia del control interno.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	9	17,6
Medio	32	62,7
Bajo	10	19,6
Total	51	100 %

*Fuente. Matriz de niveles y puntuaciones (Anexo 5)*

**Interpretación.** En función a la tabla 2, se encontró que un 62,7 % de los servidores públicos de la UGEL Pomabamba, perciben un nivel medio de control interno, el 19,6 % un nivel bajo, solamente el 17,6 % en el nivel alto.



**Figura 1.**  
*Niveles de eficacia del control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local, según dimensiones.*

**Interpretación:** Según la figura 1, se especifica el nivel de eficacia de la UGEL Pomabamba, en base a las dimensiones de estudio. En cuanto a la dimensión ambiente de control identifica que, más de la mitad de servidores públicos (51 %) lo perciben en el nivel medio, así como el 19,6 % en el nivel alto; en la dimensión evaluación de riesgos, se obtuvo que más de la mitad de servidores públicos (51 %) lo perciben en el nivel medio, el 31,4% en el nivel bajo y solamente el 17,6 % en el nivel alto; en la dimensión actividades de control interno, el (62,7 %) lo perciben en el nivel medio y el 23,5 % en el nivel alto; en relación a la dimensión información y comunicación, se tiene que un 49 % de servidores públicos que lo perciben en el nivel medio, el 35,3 % en el nivel bajo y solamente el 15,7% en el nivel alto; y en la dimensión supervisión, se encontró que el 37,3 % de servidores públicos lo califican en el nivel medio, el 35,3 % en el nivel bajo y solamente el 27,5 % en el nivel alto.

*Del segundo objetivo específico. Describir el nivel de eficacia de la gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, 2021.*

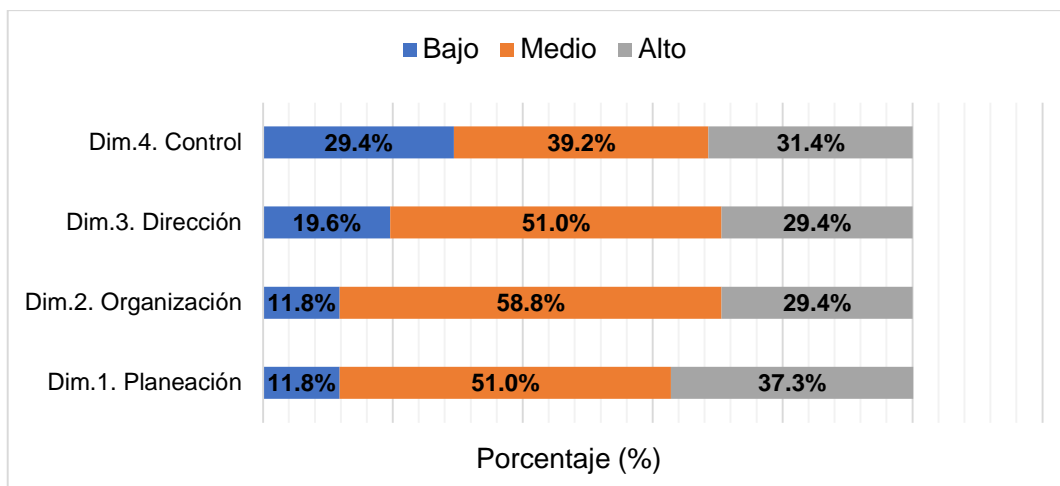
Tabla 3

*Nivel de eficacia de la gestión administrativa.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	13,7
Medio	28	54,9
Bajo	16	31,4
Total	51	100 %

*Fuente. Matriz de niveles y puntuaciones (Anexo 5)*

**Interpretación.** En relación a lo estructurado anteriormente en la tabla 3, se encontró que el 54,9 % de los servidores públicos de la UGEL Pomabamba perciben un nivel medio de gestión administrativa, el 31,4 % un nivel bajo y solamente el 13,7 % en el nivel alto.



*Figura 2.*  
*Niveles de gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local, según dimensiones.*

**Interpretación:** En la figura 2, se describe el nivel de percepción de los servidores públicos de la UGEL Pomabamba, según sus dimensiones de estudio. Al respecto se encontró en la dimensión organización, más de la mitad de servidores públicos (58,8 %) lo perciben en el nivel medio, el 29,4 % en el nivel alto y el 11,8 % en el nivel bajo; más de la mitad de servidores públicos (51 %) perciben un nivel medio de las dimensiones planeación y dirección, excepto la dimensión control alcanza un 39,2 %; mientras que, porcentajes menores al 29,4 % las perciben en el nivel bajo a todas las dimensiones de la gestión administrativa.

## 4.2. Análisis correlacional

Del objetivo general. Determinar la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, 2021.

Tabla 4

*Asociación entre los niveles de control interno y gestión administrativa.*

Niveles		Gestión Administrativa			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Control Interno	Bajo	f	6	4	0	10
		%	11,8%	7,8%	0,0%	19,6%
	Medio	f	1	24	7	32
		%	2,0%	47,1%	13,7%	62,7%
	Alto	f	0	0	9	9
		%	0,0%	0,0%	17,6%	17,6%
Total		f	7	28	16	51
		%	13,7%	54,9%	31,4%	100,0%

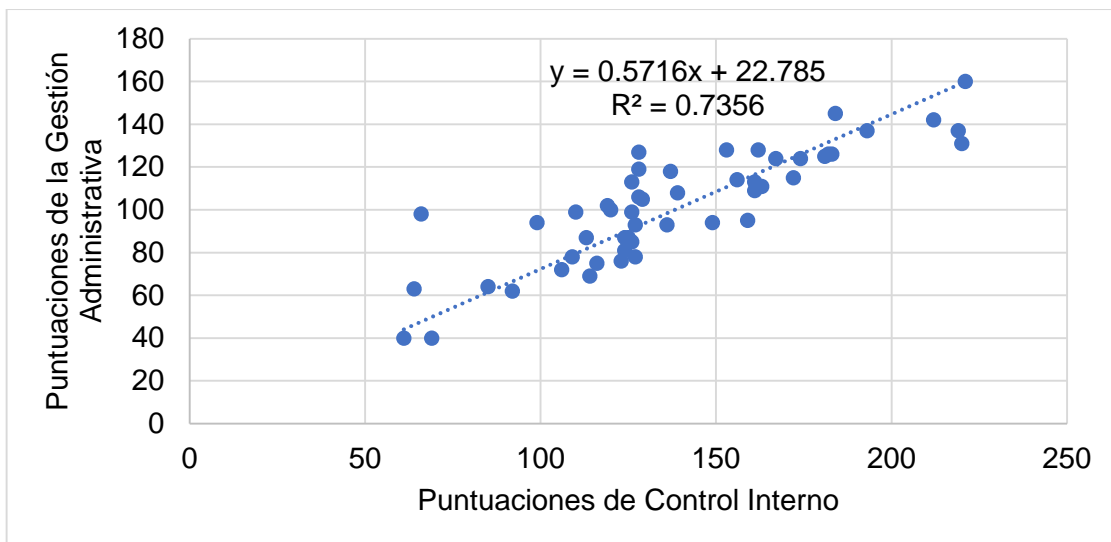
*Fuente. Matriz de niveles y puntuaciones (Anexo 5).*

Medidas simétricas					
Escala	Prueba	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	P-valor
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,723	,064	6,760	,000
	n	51			

**Interpretación:** De acuerdo a los datos encontrados en la tabla 4, se tiene que, del total de encuestados, el 47,1 % de servidores públicos perciben en el nivel medio al control interno, a la vez indican un nivel medio la gestión administrativa; también el 13,7 % perciben en el nivel alto el control interno, considerando que el nivel de gestión administrativa es alto; y a su vez solo el 11,8 % indican en el nivel bajo el control, a la vez perciben en el nivel bajo la gestión administrativa.



Así mismo, mediante el estadígrafo de prueba y coeficiente de asociatividad Tau b Kendall, se arriba a la existencia de asociación con significancia con P valor = 0,000 y correlación directamente con nivel fuerte T = 0,723 entre el nivel de control interno y la gestión administrativa.



*Figura 3.*  
*Dispersión entre las puntuaciones del control interno y la gestión administrativa.*

**Interpretación:** En relación a la figura 3, se precisa que, al aumentar los valores de puntuación del control interno, también aumentan las puntuaciones de la gestión administrativa. De manera que, de acuerdo al modelo de regresión lineal, el coeficiente de la pendiente ( $m=0.5716$ ) de la ecuación lineal presentan positividad, sosteniendo la correlación positiva entre las puntuaciones de ambas variables. Seguidamente se analizó el coeficiente determinación ( $r^2 = 0,7356$ ) donde indica que el 73,56 % de la gestión administrativa se encuentra en influencia por el control interno.

*Del tercer objetivo específico.* Establecer la relación de la dimensión ambiente de control del control interno y la gestión administrativa en la UGEL - Pomabamba, 2021.

Tabla 5  
*Correlación entre la dimensión ambiente de control del control interno y la gestión administrativa.*

Niveles			Gestión Administrativa			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Ambiente de Control	Bajo	f	6	9	0	15
		%	11,8%	17,6%	0,0%	29,4%
	Medio	f	1	17	8	26
		%	2,0%	33,3%	15,7%	51,0%
	Alto	f	0	2	8	10
		%	0,0%	3,9%	15,7%	19,6%
Total		f	7	28	16	51
		%	13,7%	54,9%	31,4%	100,0%

*Fuente. Base de datos del estudio.*

Medidas simétricas					
Escala	Prueba	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	P-valor
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,611	,070	6,666	,000
	n	51			

**Interpretación:** En base a los datos evidenciados en la tabla 5, se tiene que de todos los encuestados, el 15,7 % de servidores públicos perciben un nivel alto de ambiente de control, a la vez perciben un nivel alto de gestión administrativa; también el 33,3 % perciben un nivel medio de ambiente de control, considerando que el nivel de la gestión administrativa es medio.

Así mismo, en base al estadígrafo de prueba y coeficiente de asociatividad Tau b Kendall, se arriba a la existencia de asociación con significación con P valor

= 0,000 y correlación directamente con nivel fuerte  $T = 0,611$  entre el nivel del ambiente de control y de la gestión administrativa.

*Del cuarto objetivo específico.* Establecer la relación de la dimensión evaluación de riesgo del control interno y la gestión administrativa en la UGEL - Pomabamba, 2021.

Tabla 6  
Correlación entre la dimensión evaluación de riesgo del control interno y la gestión administrativa.

Niveles			Gestión Administrativa			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Evaluación de Riesgo	Bajo	f	7	9	0	16
		%	13,7%	17,6%	0,0%	31,4%
	Medio	f	0	18	8	26
		%	0,0%	35,3%	15,7%	51,0%
	Alto	f	0	1	8	9
		%	0,0%	2,0%	15,7%	17,6%
Total		f	7	28	16	51
		%	13,7%	54,9%	31,4%	100,0%

*Fuente.* Base de datos del estudio.

Medidas simétricas					
Escala	Prueba	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	P-valor
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,678	,056	7,951	,000
	n	51			

**Interpretación:** En base a los datos evidenciados en la tabla 6, se tiene que de todos los encuestados, el 15,7 % de servidores públicos perciben un nivel alto de evaluación de riesgo, a la vez perciben un nivel alto de gestión administrativa; también el 35,3 % perciben un nivel medio de evaluación de riesgo, considerando que el nivel de la gestión administrativa es medio; y solo el 13,7 % indican un nivel bajo de evaluación de riesgo, a la vez un nivel de gestión administrativa bajo.

Así mismo, con el estadígrafo de prueba y coeficiente de asociatividad Tau b Kendall, se arriba a la existencia de asociación con significancia con P valor = 0,000 y correlación directamente con nivel fuerte T = 0,678 entre el nivel de la evaluación de riesgo y la gestión administrativa.

*Del quinto objetivo específico.* Establecer la relación de la dimensión actividades de control del control interno y la gestión administrativa en la UGEL - Pomabamba, 2021.

Tabla 7  
*Correlación entre la dimensión actividades de control del control interno y la gestión administrativa.*

Niveles		Gestión Administrativa			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Actividades de Control	Bajo	f	5	2	0	7
		%	9,8%	3,9%	0,0%	13,7%
	Medio	f	2	24	6	32
		%	3,9%	47,1%	11,8%	62,7%
	Alto	f	0	2	10	12
		%	0,0%	3,9%	19,6%	23,5%
Total		f	7	28	16	51
		%	13,7%	54,9%	31,4%	100,0%

*Fuente. Base de datos del estudio.*

Medidas simétricas					
Escala	Prueba	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	P-valor
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall n	,677 51	,083	5,847	,000

**Interpretación:** De acuerdo a la información mostrada en la tabla 7, se tiene que de todos los encuestados, el 19,6% de servidores públicos perciben un nivel alto de actividades de control, a la vez perciben un nivel alto de gestión administrativa; también el 47,1% perciben un nivel medio de actividades de control,

considerando que el nivel de la gestión administrativa es medio; y solo el 9,8% indican un nivel bajo de actividades de control, a la vez un nivel de gestión administrativa bajo.

Así mismo, por medio del estadígrafo de prueba y coeficiente de asociatividad Tau b Kendall, se arriba a la existencia de asociación con significancia con P valor = 0,000 y correlación directamente con nivel fuerte T = 0,677 entre el nivel de actividades de control y la gestión administrativa.

*Del sexto objetivo específico.* Establecer la relación de la dimensión información y comunicación del control interno y la gestión administrativa en la UGEL - Pomabamba, 2021.

Tabla 8  
Correlación entre la dimensión información y comunicación del control interno y la gestión administrativa.

Niveles			Gestión Administrativa			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Información y Comunicación	Bajo	f	7	10	1	18
		%	13,7%	19,6%	2,0%	35,3%
	Medio	f	0	18	7	25
		%	0,0%	35,3%	13,7%	49,0%
	Alto	f	0	0	8	8
		%	0,0%	0,0%	15,7%	15,7%
Total		f	7	28	16	51
		%	13,7%	54,9%	31,4%	100,0%

*Fuente. Base de datos del estudio.*

Escala	Prueba	Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	P-valor
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,654	,071	6,908	,000
	n	51			

**Interpretación:** En función a los datos indagados en la tabla 8, se tiene que de todos los encuestados, el 15,7 % de servidores públicos perciben un nivel alto de información y comunicación, a la vez perciben un nivel alto de gestión administrativa; también el 35,3 % perciben un nivel medio de información y comunicación, considerando que el nivel de la gestión administrativa es medio; y solo el 13,7 % indican un nivel bajo de información y comunicación, a la vez un nivel de gestión administrativa bajo.

Seguidamente, a través del estadígrafo de prueba y coeficiente de asociatividad Tau b Kendall, se arriba a la existencia de asociación con significancia con P valor = 0,000 y correlación directamente fuerte con nivel fuerte T = 0,654 entre el nivel de la información y comunicación y la gestión administrativa.

*Del séptimo objetivo específico.* Establecer la relación de la dimensión supervisión del control interno y la gestión administrativa en la UGEL - Pomabamba, 2021.

Tabla 9  
*Correlación entre la dimensión supervisión del control interno y la gestión administrativa.*

Niveles		Gestión Administrativa			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Supervisión	Bajo	f	6	12	0	18
		%	11,8%	23,5%	0,0%	35,3%
	Medio	f	1	14	4	19
		%	2,0%	27,5%	7,8%	37,3%
	Alto	f	0	2	12	14
		%	0,0%	3,9%	23,5%	27,5%
Total		f	7	28	16	51
		%	13,7%	54,9%	31,4%	100,0%

*Fuente. Base de datos del estudio.*

		Medidas simétricas			
Escala	Prueba	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	P-valor
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,677	,063	8,514	,000
	n	51			

**Interpretación:** De la tabla 9, se encontró que, de la totalidad de encuestados, el 23,5 % de servidores públicos perciben un nivel alto de supervisión, a la vez perciben un nivel alto de gestión administrativa; también el 27,5 % perciben un nivel medio de supervisión, considerando que el nivel de la gestión administrativa es medio; y solo el 11,8 % indican un nivel bajo de supervisión, a la vez un nivel de gestión administrativa bajo.

Finalmente, en base al estadígrafo de prueba y coeficiente de asociatividad Tau b Kendall, se arriba a la existencia de asociación con significancia con P valor = 0,000 y correlación directamente con nivel fuerte T = 0,677 entre el nivel de supervisión y la gestión administrativa.

#### 4.3. Prueba de hipótesis

Con la finalidad de establecer la prueba estadística para evaluar la contrastación de hipótesis, se desarrolló la prueba de normalidad donde se planteó la hipótesis  $H_0$ : los datos evidencian una distribución normal y  $H_i$ : los datos no evidencian una distribución normal, determinando una significancia de 0.05; de manera que se planteó un patrón de decisión de forma que: se rechazará  $H_0$  cuando el p-valor sea inferior a 0.05; así mismo, el estadístico de prueba de normalidad fue mediante Kolmogórov-Smirnov, porque el universo muestral analizada superó los 50 sujetos, siendo un requisito.

Prueba de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Control Interno	,317	51	,000
Gestión Administrativa	,293	51	,000

*Fuente: Base de datos de estudio.*

**Interpretación:** De los valores de significancia obtenidos, se observa que en las 2 variables se pone en realce un nivel de significancia  $p=0,000 < 0,05$ . Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , sosteniendo que el comportamiento de los datos no se asemeja a una distribución normal, en efecto se utilizará la prueba no paramétrica de Rho ( ) de Spearman.

Tabla 10  
*Correlación de Rho de Spearman entre el control interno y la gestión administrativa.*

	Rho de Spearman	Gestión Administrativa
Control	Coeficiente de correlación	,750**
	Sig. (bilateral)	,000
Interno	n	51

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

**Interpretación:** En función a la tabla 10, se determina la existencia de una correlación directa de nivel alto (Rho=0,719) y significativa (P-valor=0,000 menor a = 0,05). Por ende, la hipótesis nula es rechazada afirmándose que, el control interno se relaciona de manera directa y significativa con la gestión administrativa, de acuerdo a la percepción de 51 servidores públicos de la UGEL – Pomabamba, 2021.

Tabla 11

*Tabla resumen de las hipótesis específicas: Correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de control interno y la gestión administrativa.*

	Rho de Spearman	Gestión Administrativa	
Dimensiones de Control Interno	Ambiente de Control	Coeficiente de correlación	,652**
		P-valor	,000
	Evaluación de Riesgo	Coeficiente de correlación	,716**
		P-valor	,000
	Actividades de Control	Coeficiente de correlación	,703**
		P-valor	,003
	Información y Comunicación	Coeficiente de correlación	,687**



	P-valor	,001
Supervisión	Coefficiente de correlación	,727**
	P-valor	,001

*Fuente: Base de datos de estudio.*

**Interpretación:** En función a la información de la tabla 11, se tiene:

Existe una correlación directa de nivel alto ( $Rho = 0,652$ ) y significativa ( $P\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) entre la dimensión ambiente de control del control interno y la gestión administrativa, de acuerdo a lo percibido por los 51 servidores públicos de la UGEL – Pomabamba, 2021.

Existe una correlación directa de nivel alto ( $Rho = 0,716$ ) y significativa ( $P\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) entre la dimensión evaluación de riesgo del control interno y la gestión administrativa, de acuerdo a lo percibido por los 51 servidores públicos de la UGEL – Pomabamba, 2021.

Existe una correlación directa de nivel alto ( $Rho = 0,703$ ) y significativa ( $P\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) entre la dimensión actividades de control del control interno y la gestión administrativa, de acuerdo a lo percibido por los 51 servidores públicos de la UGEL – Pomabamba, 2021.

Existe una correlación directa de nivel alto ( $Rho = 0,687$ ) y significativa ( $P\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) entre la dimensión información y comunicación del control interno y la gestión administrativa, de acuerdo a lo percibido por los 51 servidores públicos de la UGEL – Pomabamba, 2021.

Existe una correlación directa de nivel alto ( $Rho = 0,727$ ) y significativa ( $P\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) entre la dimensión supervisión del control interno y la gestión administrativa, de acuerdo a lo percibido por los 51 servidores públicos de la UGEL – Pomabamba, 2021.

## V. DISCUSIÓN

En el presente estudio, antes de establecer los resultados, es necesario poner en consideración que generen una amplia perspectiva de análisis de los resultados encontrados.

La gestión administrativa es un tema de vital importancia, al ser una herramienta empleada en la administración, para alcanzar el desarrollo socioeconómico y tecnológico, en el sector público es de carácter sistemático, al plantear procesos alineados al logro de las metas mediante el cumplimiento de la gestión (Mendoza, et al., 2018). Junto al control interno ayudan a realizar el diagnóstico situacional de la entidad, identificando cada uno de los procesos que involucran la administración de una entidad pública (Ramírez y Ramírez, 2016). Además, promueven la materialización de las metas institucionales, facilitan el control con precisión y efectividad de las actividades, donde se contempla en cumplimiento de los estatutos, normas, leyes, etc. de las actividades programadas.

En muchas entidades del sector público, se evidencia la carencia de un adecuado control interno cayendo en un desconocimiento de su situación actual, puesto que al no contar con una planificación no se encuentran en la capacidad de verificar que los controles se realicen teniendo una gestión inadecuada; en esta situación se encuentra la UGEL Pomabamba, donde existen falencias para implementar instrumentos de gestión y no realizan una actualización necesaria, presentan vulnerabilidades ante cualquier riesgo por una falta de control interno. Por ello, es fundamental estudiar al control interno y a la gestión administrativa, llegando a encontrar en ellos, estrategias de solución de acuerdo con lo evidenciado.

En el desarrollo del estudio se evidenciaron varias dificultades que incrementaron el tiempo de realización de la obtención de información, por la coyuntura actual del covid-19 fue difícil contactar a los trabajadores de la UGEL Pomabamba, siendo necesario realizar encuestas digitales con la ayuda del Google Forms, generando enlaces que fueron enviados a todos los participantes de la muestra que en su tiempo libre pudieron responder, previamente se tuvo que buscar expertos que validarán los instrumentos lo cual fue una tarea complicada,

además de buscar otra entidad donde se tenía que aplicar una prueba piloto que determinará la confiabilidad de los instrumentos, pero finalmente todas estas actividades fueron realizadas favorablemente.

Los resultados encontrados en la investigación reflejan la percepción de trabajadores de la UGEL Pomabamba respecto al control interno y la gestión administrativa que presenta la entidad, estos resultados pueden generalizarse en toda la entidad, puesto que la muestra seleccionada es representativa evidenciando la percepción de toda la población, además los instrumentos al haber superado las pruebas de confiabilidad y validez evidencian la realidad de la entidad con veracidad, pudiendo ser utilizados por futuros investigadores que realicen estudios con las mismas variables en distintas entidades. Puesto que como indica Hernández y Mendoza (2018) las muestras de estudio se obtienen con la finalidad de deducir características de la totalidad de la población, teniendo información similar a la de una investigación exhaustiva con mayor rapidez y menor coste, llegando a reflejar la realidad con la aplicación de instrumentos.

Teniendo como problema de estudio ¿Cuál es la relación existente entre control interno y gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, 2021?, se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, 2021. Llegando a obtener como resultado la existencia de una correlación directa y significativa entre las variables mencionadas.

De acuerdo a los valores captados se estableció que se evidencia la relación directa entre el control interno y la gestión administrativa en la UGEL Pomabamba, teniendo en cuenta que de la prueba realizada se determinó una correlación directa de nivel alto de 0,750 con una significancia  $p=0,000$  menor a la teórica de 0,0005, por lo que se acepta la hipótesis, determinando la existencia de una relación directa y significativa entre el control interno y gestión administrativa de la entidad de estudio. Además, los resultados descriptivos evidencian un control interno de nivel medio, llegando a generar un nivel de gestión administrativa medio en la UGEL Pomabamba. Concluyendo que el control interno presentan gran relevancia para toda institución puesto que apoya en el manejo de las metas institucionales, siendo

un componente que contribuye en el correcto desarrollo de las operaciones administrativas.

Los resultados guardan relación con el antecedente Lagos y Tínco (2017) quienes encontraron una correlación Tau b de Kendall de 0,283 indicando una relación positiva media entre las variables estudiadas en la Unidad Ejecutora 305 UGEL Huanta, también el 92,9 % de encuestados indicaron un control interno eficaz y el 94 % una gestión administrativa eficaz, corroborando que el manejo de un óptimo control interno de los procesos facilita una gestión administrativa correcta; también coincide con los resultados del estudio de Díaz y Lozano (2018) quienes determinaron que el sistema de control interno tiene una influencia directa y significativa con la gestión administrativa, puesto que el 60 % sostiene que existe un desarrollo eficaz del control interno y el 57 % indica un alto nivel en el proceso de gestión administrativa.

Así también, guarda relación con los resultados de la investigación de Delgado (2019) quien estableció la existencia una correlación positiva muy fuerte entre la gestión administrativa y el sistema de control de la UGEL San Pablo – Cajamarca con un Rho de Spearman de 0,840, llegando a concluir que es necesario la implementación de un sistema de control interno con el fin de tener certeza de que los procedimientos mecanismos fijados se realicen de manera correcta con el fin de realzar la gestión administrativa. Además, presentó relación con lo hallado por Ramírez (2017) quien corroboró que el control interno y la gestión administrativa están relacionadas de manera directa y significativa en la UGEL Yungay.

Los resultados se sustentan en las bases teóricas de Morales (2017) que concibe el control interno como un instrumento que tiene como objetivo salvaguardar los recursos de una organización, brindado seguridad parcial más no absoluta, que se encuentra estrechamente relacionada con la adecuada ejecución de todo proceso administrativo y contable; asimismo ayuda a obtener una administración adecuada a través de una dirección estructurada y eficaz, que se alinee a las políticas internas de administración. También en la teoría de Fayol citado en Mendoza y Moreira (2021) que sustenta que la gestión administrativa ayuda a preparar y prevenir a la entidad para tomar medidas correctivas de forma

anticipada, puesto que de ello depende el éxito, asegurando que los recursos sean empleados de forma eficiente.

De acuerdo al objetivo específico 1, el cual se orienta a describir el nivel de eficacia del control interno, llegando a determinar que existe un nivel medio de control interno para el 62,7 % de servidores públicos de la UGEL Pomabamba, puesto que no se desarrollan periódicamente supervisiones a las distintas áreas con el objetivo de detectar posibles irregularidades, las identificaciones de los riesgos que conllevan los procesos no son realizados a tiempo, estando en la posibilidad de plantear medidas de contingencia que ayudan a reducir o eliminar algún riesgo que pueda afectar a la entidad.

Estos resultados aportan relación con lo encontrado por Gómez (2017) donde el 50 % de encuestados indican un control interno de nivel bajo al no tener una buena supervisión de los procesos desarrollados en la organización, siendo vulnerables a los riesgos como fraude o corrupción. Pero no guardan relación con los estudios de Lagos y Tínco (2017) quienes encontraron que el 92,9 % confirman un control interno eficaz; de la misma forma Díaz y Lozano (2018) encontraron que el 60 % indican un desarrollo eficaz de control interno, al realizar la inspección interna efectuando el levantamiento de todas las instrucciones vigentes, llegando a generar todos los cambios necesarios con el fin de lograr metas institucionales.

Los resultados se sustentan en la teoría de Estupiñán (2015) donde explica que implementar correctamente el sistema de control interno aporta en la obtención de eficiencia de la administración a través de una dirección estructurada y eficaz de la institución, trabajando de acorde a las políticas internas; también se salvaguarda a la entidad de posibles riesgos, que generan graves problemas, causando el trabajo de procedimientos que carecen de transparencia.

De acuerdo al objetivo específico 2, el cual procura describir el grado de eficacia de la gestión administrativa, llegando a corroborar que existe un grado medio de gestión administrativa para el 54,9 % de servidores públicos de la UGEL Pomabamba, puesto que la estructura organizacional no es difundida y de conocimiento para cada uno de los trabajadores, muchas veces los planes no se encuentran modernizados de acuerdo con el Estado y la gestión por resultados.

Estos resultados guardan relación con el antecedente Mena (2019) quien menciona que se presenta muchas deficiencias en control interno, generan que no se cuente con información oportuna, veraz y transparente que ayude a la correcta toma de decisiones, recayendo en una gestión administrativa deficiente. Pero no tienen relación con lo encontrado por Lagos y Tínco (2017) quienes determinaron que el 94 % confirman que la gestión administrativa es eficaz; de la misma forma Díaz y Lozano (2018) quienes encontraron que el 57 % indican un alto nivel la gestión administrativa; y Delgado (2019) halló que el 66 % de los colaboradores manifiestan que la gestión administrativa es buena, puesto que las acciones, operaciones y actividades están enfocadas en el logro de los objetivos de forma eficiente y eficaz.

Los resultados se sustentan en la teoría de Loufatt (2015) sobre la gestión administrativa que lo explica como un mecanismo fundamental en la administración, por su aspecto sistemático se convierten en la base del progreso empresarial, social, económico y tecnológico, además de preparar y venir a la institución para tomar medidas correctivas de forma anticipada, para asegurar el éxito.

En relación con el tercer objetivo específico, se estableció que se evidencia una relación directa entre la dimensión ambiente de control del control interno y la gestión administrativa en la UGEL Pomabamba, teniendo en cuenta que de la prueba realizada se determinó una correlación directa de nivel alto de 0,652 con una significancia  $p=0,000$  menor a la teórica de 0,0005, aceptándose la hipótesis de estudio, y determinando la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión ambiente de control y gestión administrativa de la organización de estudio.

Estos resultados guardan relación con el antecedente Delgado (2019) quien encontró que la gestión administrativa y el ambiente de control están relacionados de una forma positiva muy fuerte con un valor de Rho de Spearman de 0,763; puesto que el establecimiento de valores y principios éticos, direccionan a una correcta administración teniendo servidores comprometidos y responsables. Los resultados se sustentan en la teoría de Vega, et al. (2017) manifestando que el ambiente de control es la posición que la dirección o jefes toman en relación con el control interno de los modelos en una organización, que al mismo tiempo pasa a

formar parte del conocimiento de los trabajadores, influyen aspectos como la ética y valores, la moral y la aptitud de interrelación del personal.

En relación con el cuarto objetivo específico, se estableció que se evidencia una relación directa entre la dimensión evaluación de riesgo del control interno y la gestión administrativa en la UGEL Pomabamba, teniendo en cuenta que de la prueba realizada se determinó una correlación directa de nivel alto de 0,716 con una significancia  $p=0,000$  menor a la teórica de 0,0005, aceptándose la hipótesis de estudio, determinando la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión evaluación de riesgo y gestión administrativa de la organización de estudio.

Estos resultados guardan relación con el antecedente Delgado (2019) quien encontró que la gestión administrativa y la evaluación de riesgos están relacionadas positivamente muy considerable con un valor de Rho de Spearman de 0,718; puesto que la identificación previa de los riesgos ayuda a determinar mecanismos de contingencia mejorando directamente la administración de los recursos en logro de los objetivos. Los resultados se sustentan en la teoría de Calle, et al. (2020) quien indica que la evaluación de riesgo es la capacidad de identificar la probabilidad de ocurrencia de peligros en la entidad, como también las estrategias de contingencia que se plantean para hacer frente a estos daños, en beneficio de la entidad.

En relación con el quinto objetivo específico, se corroboró que se evidencia una relación directa entre la dimensión actividades de control del control interno y la gestión administrativa en la UGEL Pomabamba, teniendo en cuenta que de la prueba realizada se determinó una correlación directa de nivel alto de 0,703 con una significancia  $p=0,000$  menor a la teórica de 0,0005, aceptándose la hipótesis de estudio, determinando la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión actividades de control y gestión administrativa de la organización de estudio.

Estos resultados guardan relación con el antecedente Delgado (2019) quien encontró que la gestión administrativa y las actividades de control están relacionadas positivamente con un valor de Rho de Spearman de 0,844; puesto

que el adecuado desarrollo de los procedimientos correctivos y preventivos, ayudarán a mejorar el desempeño de los trabajadores que favorece la gestión administrativa. Los resultados se sustentan en la teoría de Vega, et al. (2017) quien indica que las actividades de control deben realizarse con el fin de dar un uso eficiente de los recursos disponibles, a través de reglas y políticas que ayuden a inspeccionar el cumplimiento adecuado de las instrucciones de la entidad y se efectúen los controles necesarios para inspeccionar los peligros que pueden aparecer en el trayecto a conseguir las metas.

De acuerdo al sexto objetivo específico, se estableció una evidencia de que dimensión información y comunicación del control interno y la gestión administrativa en la UGEL Pomabamba están relacionadas de forma directa, teniendo en cuenta que de la prueba realizada se determinó una correlación directa de nivel alto de 0,687 con una significancia  $p=0,000$  menor a la teórica de 0,0005, aceptándose la hipótesis de estudio, determinando la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión información y comunicación y gestión administrativa de la organización de estudio.

Estos resultados guardan relación con el antecedente Delgado (2019) quien encontró que la gestión administrativa y la información y comunicación tienen una relación positiva considerable con un valor de Rho de Spearman de 0,660; puesto que tener la información correcta en el momento oportuno brinda la posibilidad de realizar una mejor toma de decisiones para tener una gestión administrativa adecuada. Los resultados se sustentan en la teoría de Meléndez (2016) quien indica que la información y comunicación son mecanismos que conforman el sistema del control interno que realizan la captación, procesamiento y transmisión de la información a nivel interno como externo, que ayuda a los trabajadores a realizar sus deberes de forma correcta con la calidad requerida.

En relación con el séptimo objetivo específico, se estableció que se evidencia que dimensión supervisión del control interno y la gestión administrativa en la UGEL Pomabamba están relacionadas de manera directa, teniendo en cuenta que de la prueba realizada se determinó una correlación directa de nivel alto de 0,727 con una significancia  $p=0,000$  menor a la teórica de 0,0005, aceptándose la hipótesis



de estudio, determinando la existencia relación directa y significativa entre la dimensión supervisión y gestión administrativa de la organización de estudio.

Estos resultados guardan relación con el antecedente Delgado (2019) quien encontró que la gestión administrativa y la supervisión tienen una relación positiva considerable con un valor de Rho de Spearman de 0,527; puesto que la evaluación constante incrementa la capacidad de los servidores públicos, el cumplimiento de los valores, correcto funcionamiento de los procesos y tener mayor responsabilidad en la gestión administrativa. Los resultados se sustentan en la teoría de Isaza (2018) quien indica que la supervisión es el proceso para valorar la cantidad de desempeño del control interno desarrollado por la entidad, que involucra la revisión y comprobación constante del funcionamiento, que ayuda a implementar medidas correctivas.

De acuerdo a los resultados hallados en la investigación y las evidencias teóricas queda demostrado la veracidad de la hipótesis planteada que manifiesta la existencia de una relación directa y significativa entre el control interno y gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, al encontrarse estadísticamente una correlación de Rho de Spearman de 0,750 con una significancia 0,000 que es menor a la teórica, que mediante la regla de decisión planteada desenlaza en la aceptación de la hipótesis, todo ello en función de los datos de la percepción de la muestra en estudio; además los antecedentes de la investigación refuerzan la afirmación al haber encontrado los mismos resultados, indicando una relación entre las variables control interno y gestión administrativa, ya que se complementa para la correcta dirección y control de una entidad.

En la relación a las implicancias teóricas, la investigación tiene como finalidad brindar alternativas de solución que permitan administrar adecuadamente la información del desarrollo del control interno y la gestión administrativa, por lo cual se tomó como entidad de estudio a la UGEL de la provincia de Pomabamba, identificándose muchas deficiencias de carácter administrativo y control; por ello, con el presente estudio se tiene como finalidad aportar con información necesaria que ayuden a comprender las distintas deficiencias que se presentan en las entidades públicas, dificultando el correcto manejo de los recursos, control de procesos y no encontrarse en vulnerabilidad ante cualquier riesgo.

Así mismo, se requiere realizar investigaciones integrales del control interno, puesto que en los estudios previos revisados se encuentran vacíos respecto a la adecuada implementación del control interno en las organizaciones, siendo necesario estudios orientados en las buenas prácticas del control interno y los beneficios de su desarrollo, más aún en entidades públicas, ya que se maneja recursos que son derivados del estado con la meta de brindar servicios a la población. Para ello, se plantea las siguientes consideraciones: La aplicación de una metodología más compleja como el enfoque mixto, que analice tanto datos cuantitativos como cualitativos, llegando a tener información documental y percepciones de los agentes involucrados, obteniendo un análisis más completo de la situación estudiada.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Del objetivo general. Existe una relación directa de nivel alto ( $Rho = 0,750^{**}$ ) y significativa ( $P \text{ valor}=0,000$  menor a  $\alpha = 0,05$ ) entre el control interno y la gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, 2021.

**Segunda.** Del primer objetivo específico. El nivel de eficacia del control interno es percibido por el 62,7% de servidores públicos de la UGEL – Pomabamba en el nivel medio, en tanto el 19,6% en el nivel bajo. A su vez, las dimensiones ambientes de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación, y supervisión son valorados en el nivel medio.

**Tercera.** Del segundo objetivo específico. El nivel de eficacia de la gestión administrativa es percibido por el 54,9% de servidores públicos de la UGEL – Pomabamba en el nivel medio, en tanto el 31,4% en el nivel bajo. A su vez, las dimensiones planeación, organización, dirección y control en el nivel medio.

**Cuarta.** Del tercer objetivo específico. Existe una relación directa de nivel alto ( $Rho = 0,652^{**}$ ) y significativa ( $P\text{-valor}=0,000$  menor a  $\alpha = 0,05$ ) entre la dimensión ambiente de control y la gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, 2021.

**Quinta.** Del cuarto objetivo específico. Existe una relación directa de nivel alto ( $Rho = 0,716^{**}$ ) y significativa ( $P\text{-valor}=0,000$  menor a  $\alpha = 0,05$ ) entre la dimensión evaluación de riesgo y la gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, 2021.

**Sexta.** Del quinto objetivo específico. Existe una relación directa de nivel alto ( $Rho = 0,703^{**}$ ) y significativa ( $P\text{-valor}=0,000$  menor a  $\alpha = 0,05$ ) entre la dimensión actividades de control y la gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, 2021.

**Séptima.** Del sexto objetivo específico. Existe una relación directa de nivel alto ( $Rho = 0,687^{**}$ ) y significativa ( $P\text{-valor}=0,000$  menor a  $\alpha = 0,05$ ) entre la dimensión información y comunicación y la gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, 2021.

**Octava.** Del séptimo objetivo específico. Existe una relación directa de nivel alto ( $Rho = 0,727^{**}$ ) y significativa ( $P\text{-valor}=0,000$  menor a  $\alpha = 0,05$ ) entre la dimensión supervisión y la gestión administrativa en la UGEL – Pomabamba, 2021.

## VII. RECOMENDACIONES

En relación a los requerimientos de cambio y debilidades identificadas en los resultados de la investigación, se establecen las siguientes recomendaciones; los cuales deben convertirse en lineamientos estratégicos a incorporarse en la planificación de la UGEL – Pomabamba, 2021.

*Al director y el personal jerárquico:*

**Primera.** Implementar un análisis exhaustivo de los procesos en la estructura de la entidad para llevar a cabo un buen control interno que ayude a cuantificar los riesgos y llegar a obtener los objetivos planteados por la administración.

**Segunda.** Implementar en la gestión administrativa un modelo de control con el objetivo de llegar a cumplir los objetivos trazados regulando el uso de recursos en la UGEL de Pomabamba.

**Tercera.** Formar un equipo de control interno dentro de la institución, enfocada en el monitoreo y verificación del cumplimiento adecuado de los procesos de acuerdo a los manuales, identificándose fallas durante la ejecución de las actividades de las distintas oficinas con las que cuenta la UGEL de Pomabamba.

**Cuarta.** Implementar un plan de capacitaciones dirigidas a los trabajadores de la UGEL de Pomabamba en el marco de la gestión por resultados ya que es su impacto lo que se refleja en el nivel del servicio administrativo, que es percibido por los ciudadanos con el objetivo de incentivar la efectividad y satisfacción para obtener una buena calidad de servicio.

**Quinta.** Implantar una gestión administrativa que incida favorablemente en el control interno, donde se determine mediante un análisis riguroso los cargos con sus respectivas funciones, los cuales deben estar estipulados en el manual de operaciones y funciones, informando a toda la organización y aplicando orientaciones para fomentar los valores éticos en cada área laboral.

**Sexta.** Identificar todos los riesgos que puedan generarse en actividades de la organización y llevar a cabo procedimientos continuos de seguimiento,

evaluaciones constantes, para garantizar la obtención de un control interno adecuado planteando medidas de contingencia a riesgos futuros que pueden colocar en una situación de vulnerabilidad la organización.

**Séptima.** Establecer políticas y procedimientos de forma escrita que permitan a que las normas de la UGEL – Pomabamba se desarrollen con seguridad para hacer frente eficiente a los riesgos; teniendo acciones establecidas para asegurar el acatamiento de las instrucciones de la dirección para reducir los riesgos teniendo consecuencias favorables en la obtención de objetivos. Los manuales deben ser revisadas y mejoradas constantemente en el tiempo de acuerdo al cambio del contexto de la entidad.

**Octava.** Difundir mediante capacitaciones, cursos o talleres dirigidos a los trabajadores de la UGEL – Pomabamba, los objetivos, estrategias, planes, programas, proyectos, etc., para que se logre alcanzar los objetivos institucionales de forma ordenada y disciplinada.

**Novena.** Poner en cumplimiento las normas, políticas y procedimientos de la UGEL – Pomabamba para tener una adecuada gestión, siendo necesario contar con una supervisión eficiente, puesto que ello ayudará a analizar, identificar y evaluar todos los procesos inmersos en la entidad.

*A futuros investigadores sobre el tema de estudio:*

**Décima.** Profundizar estudios empleando las mismas variables, tomando diferentes entidades públicas y aplicando un enfoque metodológico cualitativo, que permita profundizar en el tema y reflejar la situación actual, llegando a brindar alternativas de solución.

## REFERENCIAS

- Albán, J., & Poma, A. (2018). Problems of the system of internal control to eradicate corruption in the peruvian state. *Revista Yachaq*, 73 - 95. <https://revista.uct.edu.pe/index.php/YACHAQ/article/view/70/47>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6° Edición). Caracas - Venezuela: Editorial Episteme. [https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Barreno, M. (2019). The University State of Milagro (UNEMI) seen from the approach of the classical theory of the administration. *Revista Conrado*, 59 - 64. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n66/1990-8644-rc-15-66-59.pdf>
- Batet, P. (2020). *Gestión Administrativa*. Castellón de la Plana: Independently Published. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/24141>
- Beltrán, L., & Contreras, A. (2018). Enfoques teóricos que soportan el programa de administración de empresas. *Revista enfoques, teorías y perspectivas de la administración de empresas y sus programas académicos*, 37 - 72. <https://n9.cl/yeb7q>
- Botero, L. (2017). Leadership in administrative management as a driver of the strategy for international business competitiveness. *Revista Ciencias Estratégicas*, 271 - 276. <https://n9.cl/qogs9>
- Cabrera, S., Erazo, J., Narváez, C., & Rodríguez, R. (2021). Internal Control in the Administrative Management of Deconcentrated Executive Units. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 696 - 724. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7915377.pdf>
- Calle, G., Narváez, C., & Erazo, J. (2020). Internal control system as a tool for optimizing the financial processes of the company Austroseguridad Cia. Ltda. *Revista Dominio de Las Ciencias*, 429 - 465. <https://n9.cl/xikkc>

- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración (10° Edición). Mexico: McGraw - Hill/Internamericana Editores S.A. <https://n9.cl/tn76w>
- Contraloría General de la República del Perú. (17 de Mayo de 2019). Implementación del sistema de control interno en las entidades del estado. La Contraloría General de la República del Perú: <https://n9.cl/09uln>
- Delgado, C. (2019). Gestión administrativa y sistema de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo - Cajamarca - 2019. Chiclayo - Perú: Universidad César Vallejo. (Tesis de maestría). <https://n9.cl/qns0v>
- Di Alvarado, L. (2018). Control interno y gestión administrativa según el personal del Ministerio Público - Lima, 2018. Lima - Perú: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28424/Alvarado\\_OL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28424/Alvarado_OL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, E., & Lozano, P. (2018). Sistema de control interno y gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local - Bagua. Chiclayo - Perú: Universidad César Vallejo. (Tesis de maestría). <https://n9.cl/ix58q>
- Escalante, P. (2016). Introducción a la administración y gestión pública. Huancayo - Perú: Universidad Continental. <https://n9.cl/mzp9d>
- Estupiñán, R. (2015). Control interno y fraudes. Análisis de informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales (Tercera edición). Bogotá - Colombia: Ecoe Ediciones. <https://n9.cl/8pxyf>
- Gamboa, J., Puente, S., & Vera, P. (2016). Importance of internal control in the public sector. *Revista Publicando*, 487 - 502. <https://n9.cl/rheer>
- Gómez, B. (2017). El control interno como determinante para la eficiencia del gasto corriente del presupuesto en el Ministerio de Educación de la Zona 3. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. (Tesis de maestría). <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26153/1/T4076M.pdf>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in



- Quevedo city. Revista Universidad y Sociedad, 32 - 37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. <https://n9.cl/br1sy>
- Isaza, A. (2018). Control interno y sistema de gestión de calidad: Guía para su implantación en empresas públicas y privadas (3° Edición). Bogotá - Colombia: Ediciones de la U. <https://n9.cl/pfy43>
- Lagos, J., & Tinco, M. (2017). El control interno y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, Ayacucho 2017. Ayacucho - Perú: Universidad César Vallejo. (Tesis de maestría). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28672/lagos\\_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28672/lagos_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Louffat, E. (2015). Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo (4° Edición). Buenos Aires - Argentina: Cengage Learning. <https://n9.cl/tpodn>
- Meléndez, J. (2016). Control Interno. Chimbote - Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://n9.cl/55l2>
- Mena, J. (2019). El control interno y su incidencia en la gestión del riesgo de las unidades de gestión educativa local de la región Tumbes – 2019. Tumbes - Perú: Universidad Nacional de Tumbes. (Tesis de maestría). [http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2027/TE SIS%20-%20MENA%20IZQUIERDO.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2027/TE%20SIS%20-%20MENA%20IZQUIERDO.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Mendoza, A., Bolaño, Y., & Mendoza, A. (2017). Procedure of integrated management of risks for the university internal control. Revista ECA Sinergia, 80 - 98. [https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/Vol8\\_2\\_pag\\_80-98](https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/Vol8_2_pag_80-98)
- Mendoza, V., & Moreira, J. (2021). Administrative Management Processes, a journey from its origin. Revista FIPCAEC, 608 - 520. <https://n9.cl/5z4972>

- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). Internal control and its influence on the administrative management of the public sector. *Revista Dominio de Las Ciencias*, 206 - 240. <https://n9.cl/qujis>
- Ministerio de Educación. (24 de Julio de 2020). Ley General de Educación Ley Nro. 28044. Ley General de Educación, págs. 1 - 36. <https://n9.cl/tvhae>
- Morales, O. (2017). The internal control system in the tourist inns in the state of Mérida, Venezuela. *Revista Economía*, 99 - 127. <https://n9.cl/1ddwo>
- Navarro, F., & Ramoz, L. (2016). Internal control in the production process of the lithographic industry in Barranquilla. *Revista Equidad y Desarrollo*, 245 - 267. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5432120>
- Ordóñez, J., Cárdenas, J., Cuadrado, G., & Zamora, G. (2020). Administrative management of higher education institutions: Catholic University of Cuenca-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 1. <https://n9.cl/sku4n>
- Ortiz, G. (2020). Internal control COSO ERM applied to human talent in the public sector in Ecuador. *Revista Enfoque*, 32 - 39. <https://n9.cl/vv3vc>
- Oseda, D., Flores, P., Luján, J., & Oseda, M. (2020). Organizational culture and internal control of the administrative staff of the local educational management unit of Yauli, La Oroya. *Revista Universidad y Sociedad*, 75 - 82. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-75.pdf>
- Peña, O., & Silva, R. (2016). Factors incident on inventory management systems in organizations in Venezuela. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 187 - 297. <https://n9.cl/ullp>
- Pérez, J., & Barbarán, H. (2021). Administrative control in public management. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 267 - 279. <https://n9.cl/lryyd>
- Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X., & Pérez, J. (2018). Internal Control and its Application Tools between COSO and COCO. *Revista Cofín Habana*, 268 - 283. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n1/cofin18118.pdf>
- Quispe, A., Vásquez, E., Menacho, A., & Albitres, E. (2020). Administrative management and strategic planning in the management of financial

- resources UGEL-04-2020. Revista Internacional Multidisciplinaria CIID, 271 - 282. <https://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/62/62>
- Ramirez, A. (2017). Evaluación del Sistema de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay - 2017. Ancash - Perú: Universidad César Vallejo. (Tesis de maestría). <https://n9.cl/fsom0>
- Ramírez, C., & Ramírez, M. (2016). Fundamentos de Administración (4° Edición). México: ECOE Ediciones. <https://n9.cl/rfld9>
- Rojas, W., Chiriboga, M., & Pacheco, J. (2018). Components of internal control in small and medium - sized enterprises. Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN, 1 - 8. <https://n9.cl/9oqmr>
- Ruiz, Y., Valenzuela, V., & Tapia, J. (2020). Internal control as a corporate liquidity management instrument: A meta - analytical analysis in the Canton Latacunga. Revista Universidad, Ciencia y Tecnología, 4 - 12. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/389/697>
- Santa, L., Fajardo, C., Ramírez, D., Jiménez, R., Serna, J., Álvarez, H., . . . Gómez, J. (2019). Información contable para la gestión y el control. Bogotá - Colombia: Ediciones U. <https://n9.cl/dscpr>
- Serrano, P., Señalin, L., Vega, F., & Herrera, J. (2017). The internal control as an indispensable tool for an efficient financial and accounting management in the banana companies of the canton Machala (Ecuador). Revista Espacios, 30. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Vargas, Z. (2019). Applied research: A way of knowing the realities with scientific evidence. Revista Educación, 33(1), 155 - 165. <https://n9.cl/qb75>
- Vásquez, C. (2021). Incidence of internal control in the municipal management of the district municipality of Víctor Larco Herrera, Trujillo, Peru. Revista Ciencia y Tecnología, 65 - 75. <https://n9.cl/htlel>
- Vega, L., Lao, Y., & Nieves, A. (2017). Proposal of a coefficient to evaluate the management of the internal control. Revista Contaduría y Administración,

683 – 698. <https://www.elsevier.es/es-revista-contaduria-administracion-87-pdf-S0186104217300049>

Vega, L., Pérez, M., & Nieves, A. (2017). Procedure to evaluate the level of maturity and efficacy of the internal control. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 212 - 230. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446006.pdf>

Véliz, A. (2017). The administration and the organization. An approach from the legacy of modernity. *Revista FIPCAEC*, 85 - 99. <https://n9.cl/dzt9w>

Veloz, C., & Parada, O. (2017). Methods to improve efficiency and decisions in inventory management. *Revista Ciencia UNEMI*, 29 - 38. <https://n9.cl/ajgi8>

Vinueza, J., & Robalino, R. (2019). Optimization and internal control in the use of public resources in the improvement of administrative management. *Revista FIPCAEC*, 14 - 38. <https://n9.cl/4lkl9>

Vivanco, M. (2017). Procedurel manuals as internal control tools of an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 247 - 252. <https://n9.cl/7ml2o>

**Anexo 01.** Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Control interno	Un conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una entidad pública (Estupiñán, 2015).	Se mide a través de la escala valorativa del control interno; en los niveles alto, medio y bajo, que se aplicará a los funcionarios públicos.	Ambiente de control	Integridad y valores éticos.	Ordinal <b>Nivel</b> Alto (177 - 240) Medio (112 - 176) Bajo (48 - 111)
				Responsabilidad de supervisión.	
				Estructura, autoridad y responsabilidad.	
				Compromiso para la competencia.	
				Cumplir con la responsabilidad.	
			Evaluación de riesgo	Objetivos relevantes.	
				Identifica y analiza los riesgos.	
				Evalúa el riesgo de fraude.	
			Actividades de control	Identifica y analiza cambios relevantes.	
				Selección y desarrollo de actividades de control.	
				Selección y desarrollo de controles generales sobre tecnología.	
				Implementación de políticas y procedimientos.	
			Información y comunicación	Uso de información relevante.	
				Comunicación interna.	
			Supervisión	Comunicación externa.	
Evaluaciones continuas y/o independientes.					
	Evaluación y comunicación de deficiencias.				

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión administrativa	Es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución, mediante el cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo (Louffat, 2015).	Se mide a través de la escala valorativa de la gestión administrativa; en los niveles alto, medio y bajo, que se aplicará a los funcionarios públicos.	Planeación	Planes	Ordinal <b>Nivel</b> Alto (118 - 160) Medio (75 - 117) Bajo (32 - 74)
				Metas	
				Acciones	
				Procedimientos	
				Toma de decisiones	
			Organización	Estructura organizacional.	
				Niveles jerárquicos.	
				Presupuesto asignado.	
				Recursos humanos.	
				División de tareas.	
			Dirección	Competencia profesional.	
				Liderazgo	
				Motivación	
				Comunicación y negociación.	
				Trabajo en equipo.	
			Control	Clima laboral.	
				Evaluación del desempeño.	
				Medición de los objetivos.	
				Verificación de las actividades.	

## Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

### Anexo 2-A: Escala valorativa "Control interno"

Estimados servidores públicos de la UGEL Pomabamba. Código:

La presente escala valorativa, tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba sobre el control interno a fin de identificar las debilidades y deficiencias que existen en el proceso, a partir del cual, será posible plantear sugerencias para su mejora dentro de la Institución. Recuerde que su aporte respecto a la contestación del cuestionario es muy importante para mejorar el proceso de funciones de los servidores públicos, además todas sus respuestas serán confidenciales.

Instrucciones: Marque con un "X" sobre el recuadro de la alterativa respectiva a cada uno de los enunciados planteados, de acuerdo a lo que usted considere correcto, teniendo en cuenta la siguiente escala:

N	CN	A	CS	S
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Control Interno						
¿En qué medida considera Ud. que la UGEL Pomabamba, cumple con los siguientes aspectos?						
Nº	Dimensión 1: Ambiente de Control	N	CN	A	CS	S
1	Se difunde mediante charlas o capacitaciones el código de ética.					
2	Sancionan a los trabajadores que incumplen el código ético.					
3	Desarrollan charlas de sensibilización, en materia de ética, integridad y su relevancia en la función pública.					
4	Se cuenta con un procedimiento aprobado que permite recibir las denuncias en contra del personal.					
5	Se desarrollan supervisiones inopinadas con el objetivo de detectar posibles irregularidades.					
6	Establecen el control interno mediante charlas, reuniones, cursos y otros medios.					
7	Se difunde la misión, visión y objetivos estratégicos.					
8	Se cuenta con documentos actualizados y aprobados de gestión como el MOF, RIT, Manual de operaciones, entre otros.					
9	En el área que labora cuenta con un organigrama estructurado.					
10	Se cuenta con documentos normativos, políticas, procedimientos para la selección de personal.					
11	Se realiza capacitaciones periódicas para reforzar los conocimientos y ponerlos en práctica dentro de su área.					

12	Existe personal suficiente en cada área para desarrollar las actividades diarias.					
13	Se cuenta con documentos normativos donde se encuentra la autoridad y responsabilidad del personal.					
N°	Dimensión 2: Evaluación de Riesgo	N	CN	A	CS	S
14	Se encuentran definido los objetivos de forma clara por cada unidad y se encuentran difundidos.					
15	El jefe de cada unidad realiza el seguimiento de los objetivos establecidos en la UGEL – Pomabamba.					
16	Se desarrollan talleres, charlas, para identificar y valorar los riesgos.					
17	Se identifican los riesgos en los procesos y procedimientos de trabajo que afectan a los objetivos.					
18	Para los riesgos identificados, se han tomado aspectos internos y externos que los generen como son fraudes, coimas, entre otras.					
19	Dentro del desarrollo de las actividades diarias los efectos de los riesgos encontrados son cuantificados y registrados.					
20	Todos los procesos, actividades y tareas se encuentran incluidas en los documentos de gestión.					
21	Cada área cuenta con mecanismos y procedimientos adecuados para identificar, controlar los riesgos de fraude que afecten el logro de los objetivos.					
22	Se identifican y comunican todos los cambios que pueden atentar los objetivos.					
N°	Dimensión 3: Actividades de Control	N	CN	A	CS	S
23	Se desarrollan talleres, charlas y capacitaciones para establecer las medidas de control.					
24	Se encuentran divididas las funciones.					
25	Existen procedimientos de autorización y aprobación documentados.					
26	Se cuenta con procedimientos para la rendición de cuentas como son la caja, inventarios, cuentas por pagar, entre otras.					
27	Existen controles para salvaguardar los activos, documentos y archivos.					
28	La información utilizada en su área de trabajo se encuentra sistematizada para una toma de decisiones oportuna.					
29	Existe restricciones al personal en las áreas donde hay vulnerabilidad de pérdida.					
30	Se cuenta con suficientes controles y verificación desarrolladas en cada área.					
31	Los procesos son revisados y mejorados cada cierto tiempo por área.					
32	Se cuenta con controles y tecnología necesaria para alcanzar los objetivos.					
33	Existe un adecuado servicio de soporte técnico para la tecnología de la información.					
34	Cada trabajador cuenta con un acceso independiente al sistema informático.					
35	Los jefes de cada área realizan la verificación del cumplimiento de los procesos según los objetivos.					
N°	Dimensión 4: Información y Comunicación	N	CN	A	CS	S
36	Cada jefe de área solicita información detallada y oportuna para la toma de decisiones.					
37	La información proporcionada ayuda al funcionamiento del control interno.					



38	Todas las áreas cuentan con un único sistema informático donde la información se ajusta a los requerimientos de las actividades.					
39	Se ofrece un correcto suministro de información para cumplir con las actividades.					
40	Existen canales de comunicación interna que permiten que la información fluya de forma clara, ordenada y oportuna.					
41	Cada área cuenta con mecanismos para la denuncia de actos indebidos por parte del personal.					
42	Los trabajadores tienen conocimiento sobre la relevancia del sistema de control interno en la UGEL – Pomabamba.					
43	Cada área cuenta con mecanismos para la denuncia de actos indebidos por parte del trabajador externo.					
44	Los canales de comunicación externa ofrecen apoyo para el funcionamiento del control interno.					
N°	Dimensión 5: Supervisión	N	CN	A	CS	S
45	Cada jefe de área supervisa el desarrollo de sus actividades para certificar que se realizan de acuerdo a la normativa.					
46	Se desarrolla evaluaciones a los procesos existentes con el objetivo de mejorarlos.					
47	Se comunican oportunamente las deficiencias encontradas para la aplicación de medidas correctivas.					
48	Se implementan las recomendaciones realizadas por el órgano de control institucional.					

*¡Muchas gracias por su colaboración!*

### Ficha Técnica del Instrumento

Nombre del instrumento:	Escala valorativa “Control interno”	
Autor original:	Delgado Sánchez, Ciro Ismael (2019)	
Nombre del instrumento original:	Cuestionario sobre el Control Interno	
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente de control</li> <li>- Evaluación de riesgo</li> <li>- Actividades de control</li> <li>- Información y comunicación</li> <li>- Supervisión</li> </ul>	
N° de ítems:	48	
Escala de valoración:	Nunca (N), Casi Nunca (CN), A veces (A), Casi Siempre (CS) y Siempre (S).	
Ámbito de aplicación:	Servidores públicos de la UGEL – Pomabamba.	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	20 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Medir el nivel de eficiencia del control interno a través de la opinión de los servidores públicos de la UGEL – Pomabamba.	
Validez:	Se evaluó mediante el juicio de dos expertos en el tema: Un Magister en Gestión Pública y una Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad. Los cuales evaluaron los criterios de: Redacción, coherencia, comprensibilidad y esencialidad de cada uno de los ítems mediante la matriz de validación.	
Confiabilidad:	Se establece el grado de consistencia interna, por medio del Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,928.	
Adaptado por:	Rodríguez Macedo, Kiara Sayuri	
Unidades de información:	Servidores públicos de la UGEL – Pomabamba.	
Organización	Dimensiones	N° de ítems
	Ambiente de control	1 – 13
	Evaluación de riesgo	14 – 22
	Actividades de control	23 – 35
	Información y comunicación	36 – 44
	Supervisión	45 – 48
Niveles de medición:	Alto: 177 – 240, Medio: 112 – 176 y Bajo: 48 – 111	

Fuente: Elaboración propia.

*Anexo 2-A: Escala valorativa “Gestión administrativa”*

Estimados servidores públicos de la UGEL Pomabamba. Código:

La presente escala valorativa, tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba sobre la gestión administrativa a fin de identificar las debilidades y deficiencias que existen en el proceso, a partir del cual, será posible plantear sugerencias para su mejora dentro de la Institución. Recuerde que su aporte respecto a la contestación del cuestionario es muy importante para mejorar el proceso de funciones de los servidores públicos, además todas sus respuestas serán confidenciales.

Instrucciones: Marque con un “X” sobre el recuadro de la alterativa respectiva a cada uno de los enunciados planteados, de acuerdo a lo que usted considere correcto, teniendo en cuenta la siguiente escala:

TD	D	N	A	TA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Gestión Administrativa						
¿En qué medida considera Ud. que la UGEL Pomabamba, cumple con los siguientes aspectos?						
Nº	Dimensión 1: Planeación	TD	D	N	A	TA
1	Se tiene claramente definido la visión y misión de la entidad en el Plan Operativo Institucional (POI).					
2	Los planes y proyectos son difundidos a todos los trabajadores por parte de la dirección o los jefes de área.					
3	El POI señala cuantitativamente las metas a logran durante el año.					
4	Las acciones determinadas ayudan al cumplimiento de las metas del POI.					
5	Los procedimientos escogidos son los correctos e idóneos para la realización de las acciones del POI.					
6	Los planes son establecidos de forma articulada a los planes regionales y nacionales.					
7	Los planes son actualizados en el contexto de la modernización del Estado y la gestión por resultados.					
8	Los planes son evaluados y analizados de forma oportuna por el Titular antes de su aprobación.					
9	Los planes aprobados y vigentes son los adecuados para el cumplimiento de los objetivos.					
Nº	Dimensión 2: Organización	TD	D	N	A	TA
10	La estructura organizacional es difundida y de conocimiento por cada uno de los trabajadores.					

11	Los trabajadores tienen conocimiento de los niveles jerárquicos y llevan a cabo coordinaciones con quien corresponda para el desarrollo de sus funciones.					
12	El presupuesto asignado permite el cumplimiento de los requerimientos básicos, planes y actividades de las distintas áreas de acuerdo al Plan Anual de Contrataciones (PAC) y el POI.					
13	El presupuesto permite mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas pertenecientes a la UGEL.					
14	La alta dirección lleva a cabo la difusión en los canales de comunicación vigentes de forma correcta y oportuna sobre el Reglamento Interno, MOF, ROF, en este sentido los trabajadores tengan conocimiento de sus funciones, deberes y derechos.					
15	Los trabajadores cuentan con el perfil según el cargo a desempeñar y tiene conocimiento de sus funciones para el cumplimiento de los objetivos.					
16	Existe preocupación e interés por parte de la dirección en la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la UGEL.					
17	El trabajo se desarrolla de acuerdo a la delegación de las actividades según las funciones determinadas en el MOF.					
18	Al realizar los procesos de contratación de personal selecciona a la persona que tenga las competencias profesionales al perfil del cargo ofertado.					
N°	Dimensión 3: Dirección	TD	D	N	A	TA
19	El titular y jefes de área informan sobre los objetivos y metas institucionales a todos los trabajadores.					
20	El titular motiva a los trabajadores y genera confianza para que estos se involucren en el cumplimiento de los objetivos.					
21	El titular y jefes de área comunican de forma oportuna y precisa la realización de tareas los cuales son remunerados según el nivel y funciones asignadas.					
22	En todas las áreas se desarrollan y promueve el trabajo en equipo en la realización de las acciones para el logro de los objetivos.					
23	Ud. considera que se ofrece incentivos a los trabajadores por el desempeño que tienen dentro de la UGEL.					
24	Los trabajadores son escuchados oportunamente al tener inquietudes vinculados a su labor por parte del titular y jefes de área para fomentar un clima organizacional apropiado.					
N°	Dimensión 4: Control	TD	D	N	A	TA
25	El titular y jefes de área determinan compromisos de desempeño laboral, para evaluar a los trabajadores.					
26	El titular y jefes de área desarrollan mensualmente la medición del avance del cumplimiento de las metas físicas del POI.					
27	El titular, jefes de área y trabajadores realizan el seguimiento y evaluación de las acciones planificadas en el POI para identificar los riesgos que dificultan su cumplimiento.					
28	Se comunica a todos los trabajadores el avance y acciones pendientes por realizar en el POI de la UGEL – Pomabamba.					
29	Se lleva a cabo acciones correctivas de las dificultades identificadas para el desarrollo de las acciones y logro de metas determinadas en el POI.					
30	Las acciones correctivas tomadas por el titular y jefes de áreas colaboran con mejoras a la gestión administrativa para alcanzar los objetivos.					

31	Los sistemas de información son aplicados correctamente y administra información de calidad que ayudan a la toma de decisiones de la dirección.					
32	Se da seguimiento adecuado al cumplimiento de las metas físicas y ejecución del presupuesto según el POI.					

*¡Muchas gracias por su colaboración!*

### Ficha Técnica del Instrumento

Nombre del instrumento:	Escala valorativa “Gestión administrativa”	
Autor original:	Delgado Sánchez, Ciro Ismael (2019)	
Nombre del instrumento original:	Cuestionario sobre la Gestión Administrativa	
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planeación</li> <li>- Organización</li> <li>- Dirección</li> <li>- Control</li> </ul>	
N° de ítems:	32	
Escala de valoración:	Totalmente en desacuerdo (TD), En desacuerdo (D), Neutral (N), De acuerdo (A) y Totalmente de acuerdo (TA).	
Ámbito de aplicación:	Servidores públicos de la UGEL – Pomabamba.	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Medir el nivel de eficiencia de la gestión administrativa a través de la opinión de los servidores públicos de la UGEL – Pomabamba.	
Validez:	Se evaluó mediante el juicio de dos expertos en el tema: Un Magister en Gestión Pública y una Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad. Los cuales evaluaron los criterios de: Redacción, coherencia, comprensibilidad y esencialidad de cada uno de los ítems mediante la matriz de validación.	
Confiabilidad:	Se establece el grado de consistencia interna, por medio del Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,865.	
Adaptado por:	Rodríguez Macedo, Kiara Sayuri	
Unidades de información:	Servidores públicos de la UGEL – Pomabamba.	
Organización	Dimensiones	N° de ítems
	Planeación	1 – 9
	Organización	10 – 18
	Dirección	19 – 24
	Control	25 – 32
Niveles de medición:	Alto: 118 – 160, Medio: 75 – 117 y Bajo: 32 – 74	

Fuente: Elaboración propia.

### Anexo 03. Validez y confiabilidad de los instrumentos

#### Anexo 3. Matriz de validación por juicio de experto

TITULO DE LA TESIS: Control interno y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Control interno"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Control Interno	Ambiente de control	Integridad y valores éticos	1) Se difunde mediante charlas o capacitaciones el código de ética.					X		X		X					
			2) Sancionan a los trabajadores que incumplen el código ético.					X		X		X					
			3) Desarrollan charlas de sensibilización, en materia de ética, integridad y su relevancia en la función pública.					X		X		X					
		Responsabilidad de supervisión	4) Se cuenta con un procedimiento aprobado que permite recibir las denuncias en contra del personal.					X		X		X					
			5) Se desarrollan supervisiones inopinadas con el objetivo de detectar posibles irregularidades.					X		X		X					
			6) Establecen el control interno mediante charlas, reuniones, cursos y otros medios.					X		X		X					
	Estructura, autoridad y responsabilidad	7) Se difunde la misión, visión y objetivos estratégicos.					X		X		X						
		8) Se cuenta con documentos actualizados y aprobados de gestión como el MOF, RIT, Manual de operaciones, entre otros.					X		X		X						
		9) En el área que labora cuenta con un organigrama estructurado.					X		X		X						
		10) Se cuenta con documentos normativos, políticas, procedimientos para la selección de personal.					X		X		X						
		Compromiso para la competencia	11) Se realiza capacitaciones periódicas para reforzar los conocimientos y ponerlos en práctica dentro de su área.					X		X		X					
			12) Existe personal suficiente en cada área para desarrollar las actividades diarias.					X		X		X					





Información y comunicación	Uso de información relevante	34) Cada trabajador cuenta con un acceso independiente al sistema informático.							X	X	X	X		
		35) Los jefes de cada área realizan la verificación del cumplimiento de los procesos según los objetivos.							X	X	X	X		
	Comunicación interna	36) Cada jefe de área solicita información detallada y oportuna para la toma de decisiones.							X	X	X	X		
		37) La información proporcionada ayuda al funcionamiento del control interno.							X	X	X	X		
		38) Todas las áreas cuentan con un único sistema informático donde la información se ajusta a los requerimientos de las actividades.							X	X	X	X		
		39) Se ofrece un correcto suministro de información para cumplir con las actividades.							X	X	X	X		
		40) Existen canales de comunicación interna que permiten que la información fluya de forma clara, ordenada y oportuna.							X	X	X	X		
		41) Cada área cuenta con mecanismos para la denuncia de actos indebidos por parte del personal.							X	X	X	X		
		42) Los trabajadores tienen conocimiento sobre la relevancia del sistema de control interno en la UGEL - Pomatamba.							X	X	X	X		
		Comunicación externa	43) Cada área cuenta con mecanismos para la denuncia de actos indebidos por parte del trabajador externo.							X	X	X	X	
44) Los canales de comunicación externa ofrecen apoyo para el funcionamiento del control interno.								X	X	X	X			
Supervisión	Evaluación y comunicación de deficiencias	45) Cada jefe de área supervisa el desarrollo de sus actividades para certificar que se realizan de acuerdo a la normativa.							X	X	X	X		
		46) Se desarrolla evaluaciones a los procesos existentes con el objetivo de mejorarlos.								X	X	X	X	
	Evaluación y comunicación de deficiencias	47) Se comunican oportunamente las deficiencias encontradas para la aplicación de medidas correctivas.							X	X	X	X		
		48) Se implementan las recomendaciones realizadas por el órgano de control institucional.							X	X	X	X		



Alva Sánchez Orlando Cesar  
Maestro en Gestión Pública  
DNI N° 42431419



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

### RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala Valorativa "Control interno"

**OBJETIVO:** Medir el nivel de eficiencia de Control Interno en la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba, 2021.

**DIRIGIDO A:** Servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba.

**VALORACIÓN:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Orlando Cesar, Alva Sánchez.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Gestión Pública.



---

Alva Sánchez Orlando Cesar  
Maestro en Gestión Pública  
DNI N° 42431419

TITULO DE LA TESIS: Control interno y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Gestión administrativa"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				TOTAL M E N T E A C U E R D O	E N D E S A C U E R D O	N E U T R A L	D E A C U E R D O	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión administrativa	Planeación	Planes	1) Se tiene claramente definido la visión y misión de la entidad en el Plan Operativo Institucional (POI).					X				X	X	X		
			2) Los planes y proyectos son difundidos a todos los trabajadores por parte de la dirección o los jefes de área.					X				X	X	X		
		Metas	3) El POI señala cuantitativamente las metas a lograr durante el año.					X				X	X	X		...lograr...
		Acciones	4) Las acciones determinadas ayudan al cumplimiento de las metas del POI.					X				X	X	X		
		Procedimientos	5) Los procedimientos escogidos son los correctos e idóneos para la realización de las acciones del POI.					X				X	X	X		
		Toma de decisiones	6) Los planes son establecidos de forma articulada a los planes regionales y nacionales.					X				X	X	X		
			7) Los planes son actualizados en el contexto de la modernización del Estado y la gestión por resultados.					X				X	X	X		
			8) Los planes son evaluados y analizados de forma oportuna por el Titular antes de su aprobación.					X				X	X	X		
			9) Los planes aprobados y vigentes son los adecuados para el cumplimiento de los objetivos.					X				X	X	X		Considera que los...

Organización	Estructura organizacional	10) La estructura organizacional es difundida y de conocimiento por cada uno de los trabajadores.							X	X		X				
	Niveles jerárquicos	11) Los trabajadores tienen conocimiento de los niveles jerárquicos y llevan a cabo coordinaciones con quien corresponda para el desarrollo de sus funciones.							X	X		X				
	Presupuesto asignado	12) El presupuesto asignado permite el cumplimiento de los requerimientos básicos, planes y actividades de las distintas áreas de acuerdo al Plan Anual de Contrataciones (PAC) y el POI.							X	X		X				
		13) El presupuesto permite mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas pertenecientes a la UGEL.							X	X		X				... presupuesto asignado ...
	Recursos humanos	14) La alta dirección lleva a cabo la difusión en los canales de comunicación vigentes de forma correcta y oportuna sobre el Reglamento Interno, MOF, ROP, en este sentido los trabajadores tienen conocimiento de sus funciones, deberes y derechos.							X	X		X				
		15) Los trabajadores cuentan con el perfil según el cargo a desempeñar y tiene conocimiento de sus funciones para el cumplimiento de los objetivos.								X	X		X			
		16) Existe preocupación e interés por parte de la dirección en la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la UGEL.								X	X		X			
	División de tareas	17) El trabajo se desarrolla de acuerdo a la delegación de las actividades según las funciones determinadas en el MOF.							X	X		X				
Competencia profesional	18) Al realizar los procesos de contratación de personal selecciona a la persona que tenga las competencias profesionales al perfil del cargo ofertado.							X	X		X				Personal, selección ...	
Dirección	Liderazgo	19) El titular y jefes de área informan sobre los objetivos y metas institucionales a todos los trabajadores.							X	X		X				Titular y/o jefe ...
	Motivación	20) El titular motiva a los trabajadores y genera confianza para que estos se involucren en el cumplimiento de los objetivos.							X	X		X				
	Comunicación y negociación	21) El titular y jefes de área comunican de forma oportuna y precisa la realización de tareas las cuales son remuneradas según el nivel y funciones asignadas.							X	X		X				

Control	Trabajo en equipo	22) En todas las áreas se desarrollan y promueve el trabajo en equipo en la realización de las acciones para el logro de los objetivos.								X	X		X					
		Clima laboral	23) Ud. considera que se ofrece incentivos a los trabajadores por el desempeño que tienen dentro de la UGEL.							X	X		X					
			24) Los trabajadores son escuchados oportunamente al tener inquietudes vinculados a su labor por parte del titular y jefes de área para fomentar un clima organizacional apropiado.								X	X		X				
	Evaluación del desempeño	25) El titular y jefes de área determinan compromisos de desempeño laboral, para evaluar a los trabajadores.								X	X		X					
		Medición de los objetivos	26) El titular y jefes de área desarrollan mensualmente la medición del avance del cumplimiento de las metas físicas del POI.							X	X		X					
	27) El titular, jefes de área y trabajadores realizan el seguimiento y evaluación de las acciones planificadas en el POI para identificar los riesgos que dificultan su cumplimiento.									X	X		X					
	Verificación de las actividades	28) Se comunica a todos los trabajadores el avance y acciones pendientes por realizar en el POI de la UGEL - Pomabamba.								X	X		X					
		29) Se lleva a cabo acciones correctivas de las dificultades identificadas para el desarrollo de las acciones y logro de metas determinadas en el POI.								X	X		X					
		30) Las acciones correctivas tomadas por el titular y jefes de áreas colaboran con mejores a la gestión administrativa para alcanzar los objetivos.								X	X		X					
	Sistemas de información	31) Los sistemas de información son aplicados correctamente y administran información de calidad que ayudan a la toma de decisiones de la dirección.								X	X		X					
		32) Se da seguimiento adecuado al cumplimiento de las metas físicas y ejecución del presupuesto según el POI.								X	X		X					

  
**Alva Sánchez Orlando Cesar**  
**Maestro en Gestión Pública**  
**DNI N° 42431419**

**RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala Valorativa "Gestión administrativa"

**OBJETIVO:** Medir el nivel de eficiencia de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba, 2021.

**DIRIGIDO A:** Servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba.

**VALORACIÓN:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			x	

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Orlando Cesar, Alva Sánchez.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Gestión Pública.

  
\_\_\_\_\_  
Alva Sánchez Orlando Cesar  
Maestro en Gestión Pública  
DNI N° 42431418

### Anexo 3. Matriz de validación por juicio de experto

TITULO DE LA TESIS: Control interno y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Control interno"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta				CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Control Interno	Ambiente de control	Integridad y valores éticos	1) Se difunde mediante charlas o capacitaciones el código de ética.					X		X		X					
			2) Sancionan a los trabajadores que incumplen el código ético.					X		X		X					
			3) Desarrollan charlas de sensibilización, en materia de ética, integridad y su relevancia en la función pública.					X		X		X					
		Responsabilidad de supervisión	4) Se cuenta con un procedimiento aprobado que permite recibir las denuncias en contra del personal.					X		X		X					
			5) Se desarrollan supervisiones inopinadas con el objetivo de detectar posibles irregularidades.					X		X		X					
			6) Establecen el control interno mediante charlas, reuniones, cursos y otros medios.					X		X		X					
		Estructura, autoridad y responsabilidad	7) Se difunde la misión, visión y objetivos estratégicos.					X		X		X					
			8) Se cuenta con documentos actualizados y aprobados de gestión como el MOF, RIT, Manual de operaciones, entre otros.					X		X		X					
			9) En el área que labora cuenta con un organigrama estructurado.					X		X		X					
			10) Se cuenta con documentos normativos, políticas, procedimientos para la selección de personal.					X		X		X					
		Compromiso para la competencia	11) Se realiza capacitaciones periódicas para reforzar los conocimientos y ponerlos en práctica dentro de su área.					X		X		X					
			12) Existe personal suficiente en cada área para desarrollar las actividades diarias.					X		X		X					

Evaluación de riesgo	Cumpli con la responsabilidad	13) Se cuenta con documentos normativos donde se encuentre la autoridad y responsabilidad del personal.							X	X	X	X			
	Objetivos relevantes	14) Se encuentran definido los objetivos de forma clara por cada unidad y se encuentran difundidos.							X	X	X	X	... definidos...		
		15) El jefe de cada unidad realiza el seguimiento de los objetivos establecidos en la UGEL - Pomabamba.							X	X	X	X			
	Identifica y analiza los riesgos	16) Se desarrollan talleres, charlas, para identificar y valorar los riesgos.							X	X	X	X			
		17) Se identifican los riesgos en los procesos y procedimientos de trabajo que afectan a los objetivos.							X	X	X	X			
	Evalúa el riesgo de fraude	18) Para los riesgos identificados, se han tomado aspectos internos y externos que los generen como son fraudes, coimas, entre otras.							X	X	X	X			
		19) Dentro del desarrollo de las actividades diarias los efectos de los riesgos encontrados son cuantificados y registrados.							X	X	X	X			
		20) Todos los procesos, actividades y tareas se encuentran incluidas en los documentos de gestión.							X	X	X	X			
		21) Cada área cuenta con mecanismos y procedimientos adecuados para identificar, controlar los riesgos de fraude que afectan el logro de los objetivos.							X	X	X	X			
	Identifica y analiza cambios relevantes	22) Se identifican y comunican todos los cambios que pueden afectar los objetivos.							X	X	X	X	...atentar con el cumplimiento de los objetivos.		
Actividades de control	Selección y desarrollo de actividades de control	23) Se desarrollan talleres, charlas y capacitaciones para establecer las medidas de control.							X	X	X	X			
		24) Se encuentran divididas las funciones.							X	X	X	X			
		25) Existen procedimientos de autorización y aprobación documentados.								X	X	X	X		
		26) Se cuenta con procedimientos para la rendición de cuentas como son la caja, inventarios, cuentas por pagar, entre otras.								X	X	X	X		
	Selección y desarrollo de controles generales sobre tecnología	27) Existen controles para salvaguardar los activos, documentos y archivos.								X	X	X	X		
		28) La información utilizada en su área de trabajo se encuentra sistematizada para una toma de decisiones oportuna.								X	X	X	X		
		29) Existe restricciones al personal en las áreas donde hay vulnerabilidad de pérdida.								X	X	X	X		
	Implementación de políticas y procedimientos	30) Se cuenta con suficientes controles y verificación desarrolladas en cada área.								X	X	X	X		
		31) Los procesos son revisados y mejorados cada cierto tiempo por área.								X	X	X	X		
		32) Se cuenta con controles y tecnología necesaria para alcanzar los objetivos.								X	X	X	X		
		33) Existe un adecuado servicio de soporte técnico para la tecnología de la información.							X	X	X	X			



Información y comunicación	Uso de información relevante	34) Cada trabajador cuenta con un acceso independiente al sistema informático.								X	X	X	X				
		35) Los jefes de cada área realizan la verificación del cumplimiento de los procesos según los objetivos.									X	X	X	X			
	Comunicación Interna	36) Cada jefe de área solicita información detallada y oportuna para la toma de decisiones.									X	X	X	X			
		37) La información proporcionada ayuda al funcionamiento del control interno.									X	X	X	X			
		38) Todas las áreas cuentan con un único sistema informático donde la información se ajusta a los requerimientos de las actividades.										X	X	X	X		
		39) Se ofrece un correcto suministro de información para cumplir con las actividades.										X	X	X	X		
		40) Existen canales de comunicación interna que permiten que la información fluya de forma clara, ordenada y oportuna.										X	X	X	X		
		41) Cada área cuenta con mecanismos para la denuncia de actos indebidos por parte del personal.										X	X	X	X		
		42) Los trabajadores tienen conocimiento sobre la relevancia del sistema de control interno en la UGEL - Pomabamba.										X	X	X	X		
	Comunicación externa	43) Cada área cuenta con mecanismos para la denuncia de actos indebidos por parte del trabajador externo.									X	X	X	X			
44) Los canales de comunicación externa ofrecen apoyo para el funcionamiento del control interno.										X	X	X	X				
Supervisión	Evaluaciones continuas a y/o independientes	45) Cada jefe de área supervisa el desarrollo de sus actividades para certificar que se realizan de acuerdo a la normativa.									X	X	X	X			
		46) Se desarrolla evaluaciones a los procesos existentes con el objetivo de mejorarlos.										X	X	X	X		
	Evaluación y comunicación de deficiencias	47) Se comunican oportunamente las deficiencias encontradas para la aplicación de medidas correctivas.									X	X	X	X			
		48) Se implementan las recomendaciones realizadas por el órgano de control institucional.									X	X	X	X			

  
**Gladys Edelmira Florian Murillo**  
**DNI 18189626**

**RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala Valorativa "Control interno"

**OBJETIVO:** Medir el nivel de eficiencia de Control Interno en la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba, 2021.

**DIRIGIDO A:** Servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba.

**VALORACIÓN:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Gladys Edelmira, Florián Murillo.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.

  
\_\_\_\_\_  
Gladys Edelmira Florián Murillo  
DNI N° 18189626

TITULO DE LA TESIS: Control interno y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba, 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa "Gestión administrativa"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				TOTALMENTE EN desacuerdo	Neutral	TOTALMENTE de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión administrativa	Planeación	Planes	1) Se tiene claramente definido la visión y misión de la entidad en el Plan Operativo Institucional (POI).				X			X		X			
			2) Los planes y proyectos son difundidos a todos los trabajadores por parte de la dirección o los jefes de área.				X			X		X			
		Metas	3) El POI señala cuantitativamente las metas a lograr durante el año.				X			X		X			.... lograr....
			4) Las acciones determinadas ayudan al cumplimiento de las metas del POI.				X			X		X			
		Procedimientos	5) Los procedimientos escogidos son los correctos e idóneos para la realización de las acciones del POI.				X			X		X			
			Toma de decisiones	6) Los planes son establecidos de forma articulada a los planes regionales y nacionales.				X			X		X		
		7) Los planes son actualizados en el contexto de la modernización del Estado y la gestión por resultados.					X			X		X			
		8) Los planes son evaluados y analizados de forma oportuna por el Titular antes de su aprobación.					X			X		X			
		9) Los planes aprobados y vigentes son los adecuados para el cumplimiento de los objetivos.					X			X		X			

Organización	Estructura organizacional	10) La estructura organizacional es difundida y de conocimiento por cada uno de los trabajadores.								X	X	X	X			
	Niveles jerárquicos	11) Los trabajadores tienen conocimiento de los niveles jerárquicos y llevan a cabo coordinaciones con quien corresponda para el desarrollo de sus funciones.								X	X	X	X			
	Presupuesto asignado	12) El presupuesto asignado permite el cumplimiento de los requerimientos básicos, planes y actividades de las distintas áreas de acuerdo al Plan Anual de Contrataciones (PAC) y el POI.									X	X	X	X		
		13) El presupuesto permite mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas pertenecientes a la UGEL.									X	X	X	X		
	Recursos humanos	14) La alta dirección lleva a cabo la difusión en los canales de comunicación vigentes de forma correcta y oportuna sobre el Reglamento Interno, MCF, ROF, en este sentido los trabajadores tengan conocimiento de sus funciones, deberes y derechos.									X	X	X	X		
		15) Los trabajadores cuentan con el perfil según el cargo a desempeñar y tiene conocimiento de sus funciones para el cumplimiento de los objetivos.									X	X	X	X		
		16) Existe preocupación e interés por parte de la dirección en la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la UGEL.									X	X	X	X		
	División de tareas	17) El trabajo se desarrolla de acuerdo a la delegación de las actividades según las funciones determinadas en el MCF.									X	X	X	X		
Competencia profesional	18) Al realizar los procesos de contratación de personal selecciona a la persona que tenga las competencias profesionales al perfil del cargo ofertado.									X	X	X	X			
Dirección	Liderazgo	19) El titular y jefes de área informan sobre los objetivos y metas institucionales a todos los trabajadores.								X	X	X	X			
	Motivación	20) El titular motiva a los trabajadores y genera confianza para que estos se involucren en el cumplimiento de los objetivos.								X	X	X	X			
	Comunicación y negociación	21) El titular y jefes de área comunican de forma oportuna y precisa la realización de tareas las cuales son remunerados según el nivel y funciones asignadas.								X	X	X	X			



**RESULTADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala Valorativa "Gestión administrativa"

**OBJETIVO:** Medir el nivel de eficiencia de la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba, 2021.

**DIRIGIDO A:** Servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba.

**VALORACIÓN:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Gladys Edelmira, Florián Murillo.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.



Gladys Edelmira Florián Murillo  
DNI N° 18189626

### Análisis de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Escala valorativa "Control interno"																								
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
SP001	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
SP002	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SP003	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5
SP004	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
SP005	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5
SP006	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	4	1	2	5	5	5
SP007	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	4
SP008	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SP009	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
SP010	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
SP011	4	4	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4
SP012	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4
SP013	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
SP014	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
SP015	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4

Escala valorativa "Control interno"																									
	P32	P33	P26	P27	P28	P29	P30	P31			P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48
SP001	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
SP002	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SP003	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5
SP004	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
SP005	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5
SP006	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	4	1	2	5	5	5
SP007	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	4
SP008	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SP009	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
SP010	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
SP011	4	4	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4
SP012	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4
SP013	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
SP014	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
SP015	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4

---

Escala valorativa "Control interno"

---

Alfa de Cronbach

Número de elementos

0,928

48

**Interpretación:** De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad muy alto (0,928).



Escala valorativa "Gestión administrativa"																																	
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
SP001	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	
SP002	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
SP003	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	5	2	5	5	
SP004	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
SP005	3	4	4	3	5	1	4	4	5	1	5	3	5	1	5	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	
SP006	4	1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
SP007	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
SP008	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	2	4	5	5	5	4	4	1	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	
SP009	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	
SP010	4	4	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	4	4	2	3	2	1	2	3	
SP011	4	1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
SP012	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	1	
SP013	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	
SP014	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
SP015	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	3	2	3	5	1	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	

Escala valorativa "Gestión administrativa"	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,865	32

**Interpretación:** De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad alto (0,865).

## Anexo 04. Autorización de la Institución donde se aplicó la investigación



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

### MEMORANDO CIRCULAR Nº 05 - 2021- ME/RA/DREA/UGEL-P-D.

**A** : JEFE DE AREAS  
UGEL Pomabamba.

**DE** : Mary Ysabel Lujan Ocaña  
Área de Dirección.

**ASUNTO** : Autorización para Proyecto de Investigación.

**REFERENCIA** : **Aplicación de formulario Google (cuestionario)**  
: Expediente 6593.

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarla cordialmente y a la vez informarle en atención al documento de la referencia, comunicar lo siguiente:

1. Que, mediante documento de fecha 06 de octubre de 2021, la estudiante de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo en el programa académico de Gestión Pública, **Kiara Sayuri RODRIGUEZ MACEDO**, solicita autorización para aplicar el trabajo de investigación denominado "**Control interno y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba, 2021**".
2. Al respecto teniendo en cuenta la necesidad de realizar la investigación la estudiante Kiara Sayuri RODRIGUEZ MACEDO de la escuela de posgrado en el programa de Gestión Pública, siendo un tema muy trascendental en referencia al "**Control interno y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba, 2021**", el área de Dirección es de opinión favorable a consecuencia brindar las facilidades del caso.

Adjunto (02) folios.

Es cuanto informo para las acciones correspondientes.

**Atentamente;**

  
  
**Lic. David Arsenio Inga Barzola**  
Director (e) de Programa Sectorial III  
UGEL - Pomabamba.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20449282648
<b>UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE POMABAMBA</b>	
Nombre del Titular o Representante legal:	<b>DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE POMABAMBA</b>
Nombres y Apellidos	DNI:
<b>MARY YSABEL LUJÁN OCAÑA</b>	<b>32904484</b>

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>"Control interno y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pomabamba, 2021"</b>	
Nombre del Programa Académico:	
<b>MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
<b>KIARA SAYURI RODRIGUEZ MACEDO</b>	<b>47055135</b>

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: **12 de noviembre de 2021**

Firma:   
  
Lto. David Arsenio Inga Barzola  
(Titular o Representante legal de la Institución)  
UGEL - Pomabamba.

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 05. Matriz de niveles y puntuaciones del control interno y gestión administrativa

ID	Control Interno												Gestión Administrativa									
	Dim. 1		Dim. 2		Dim. 3		Dim. 4		Dim. 5		Total		Dim. 1		Dim. 2		Dim. 3		Dim. 4		Total	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	48	NA	38	NA	53	NA	38	NA	16	NA	193	NA	40	NA	38	NA	26	NA	33	NA	137	NA
2	19	NB	9	NB	20	NB	12	NB	6	NB	66	NB	31	NM	30	NM	18	NM	19	NM	98	NM
3	47	NM	30	NM	53	NA	37	NA	16	NA	183	NA	38	NA	34	NA	25	NA	29	NM	126	NA
4	60	NA	45	NA	57	NA	40	NA	18	NA	220	NA	40	NA	35	NA	23	NA	33	NA	131	NA
5	48	NA	36	NA	50	NA	33	NM	15	NA	182	NA	36	NA	36	NA	22	NM	32	NA	126	NA
6	39	NM	31	NM	42	NM	34	NA	16	NA	162	NM	36	NA	36	NA	24	NA	32	NA	128	NA
7	44	NM	30	NM	41	NM	27	NM	14	NM	156	NM	34	NA	33	NM	20	NM	27	NM	114	NM
8	26	NB	24	NM	34	NM	25	NM	11	NM	120	NM	35	NA	28	NM	13	NB	24	NM	100	NM
9	44	NM	32	NM	48	NA	32	NM	16	NA	172	NM	35	NA	31	NM	18	NM	31	NA	115	NM
10	40	NM	38	NA	51	NA	37	NA	18	NA	184	NA	42	NA	44	NA	25	NA	34	NA	145	NA
11	50	NA	34	NA	51	NA	31	NM	15	NA	181	NA	36	NA	35	NA	24	NA	30	NA	125	NA
12	33	NM	21	NM	33	NM	25	NM	12	NM	124	NM	27	NM	27	NM	13	NB	14	NB	81	NM
13	49	NA	33	NM	42	NM	28	NM	11	NM	163	NM	33	NM	31	NM	21	NM	26	NM	111	NM
14	19	NB	14	NB	31	NM	20	NB	15	NA	99	NB	25	NM	27	NM	18	NM	24	NM	94	NM
15	39	NM	23	NM	38	NM	24	NM	12	NM	136	NM	23	NM	32	NM	20	NM	18	NB	93	NM
16	37	NM	30	NM	37	NM	20	NB	13	NM	137	NM	33	NM	34	NA	23	NA	28	NM	118	NA
17	30	NB	20	NB	40	NM	15	NB	11	NM	116	NM	22	NM	24	NM	13	NB	16	NB	75	NM
18	32	NM	20	NB	41	NM	25	NM	8	NB	126	NM	30	NM	31	NM	23	NA	29	NM	113	NM
19	48	NA	30	NM	42	NM	30	NM	17	NA	167	NM	35	NA	36	NA	21	NM	32	NA	124	NA
20	31	NM	18	NB	43	NM	23	NM	10	NM	125	NM	25	NM	26	NM	19	NM	17	NB	87	NM
21	34	NM	24	NM	34	NM	23	NM	13	NM	128	NM	35	NA	36	NA	21	NM	27	NM	119	NA
22	37	NM	21	NM	37	NM	23	NM	10	NM	128	NM	36	NA	35	NA	24	NA	32	NA	127	NA
23	42	NM	33	NM	44	NM	28	NM	14	NM	161	NM	32	NM	28	NM	19	NM	30	NA	109	NM
24	30	NB	21	NM	37	NM	23	NM	12	NM	123	NM	25	NM	23	NM	12	NB	16	NB	76	NM
25	25	NB	9	NB	15	NB	10	NB	5	NB	64	NB	18	NB	21	NM	10	NB	14	NB	63	NB
26	26	NB	16	NB	32	NM	20	NB	12	NM	106	NB	22	NM	21	NM	14	NM	15	NB	72	NB
27	31	NM	20	NB	37	NM	17	NB	9	NB	114	NM	19	NB	17	NB	16	NM	17	NB	69	NB
28	45	NM	29	NM	51	NA	33	NM	16	NA	174	NM	35	NA	32	NM	26	NA	31	NA	124	NA
29	60	NA	41	NA	63	NA	40	NA	17	NA	221	NA	45	NA	45	NA	30	NA	40	NA	160	NA
30	40	NM	30	NM	40	NM	30	NM	13	NM	153	NM	37	NA	36	NA	24	NA	31	NA	128	NA
31	61	NA	42	NA	55	NA	36	NA	18	NA	212	NA	45	NA	38	NA	26	NA	33	NA	142	NA
32	29	NB	22	NM	44	NM	25	NM	9	NB	129	NM	29	NM	30	NM	23	NA	23	NM	105	NM
33	28	NB	29	NM	40	NM	23	NM	8	NB	128	NM	26	NM	32	NM	22	NM	26	NM	106	NM
34	26	NB	17	NB	24	NB	17	NB	8	NB	92	NB	17	NB	17	NB	12	NB	16	NB	62	NB
35	21	NB	14	NB	20	NB	9	NB	5	NB	69	NB	13	NB	11	NB	7	NB	9	NB	40	NB
36	19	NB	11	NB	15	NB	12	NB	4	NB	61	NB	14	NB	10	NB	8	NB	8	NB	40	NB
37	25	NB	13	NB	21	NB	18	NB	8	NB	85	NB	18	NB	18	NB	12	NB	16	NB	64	NB
38	25	NB	17	NB	38	NM	19	NB	11	NM	110	NB	28	NM	28	NM	18	NM	25	NM	99	NM
39	33	NM	27	NM	33	NM	25	NM	8	NB	126	NM	26	NM	23	NM	13	NB	23	NM	85	NM
40	46	NM	27	NM	36	NM	28	NM	12	NM	149	NM	27	NM	28	NM	16	NM	23	NM	94	NM
41	58	NA	39	NA	58	NA	45	NA	19	NA	219	NA	39	NA	41	NA	24	NA	33	NA	137	NA
42	29	NB	26	NM	31	NM	15	NB	8	NB	109	NB	23	NM	21	NM	15	NM	19	NM	78	NM
43	36	NM	24	NM	28	NB	19	NB	6	NB	113	NM	23	NM	26	NM	16	NM	22	NM	87	NM
44	37	NM	24	NM	34	NM	24	NM	8	NB	127	NM	23	NM	20	NB	17	NM	18	NB	78	NM
45	36	NM	35	NA	48	NA	31	NM	11	NM	161	NM	30	NM	32	NM	19	NM	32	NA	113	NM

46	48	NA	30	NM	42	NM	29	NM	10	NM	159	NM	26	NM	27	NM	17	NM	25	NM	95	NM
47	37	NM	19	NB	34	NM	20	NB	9	NB	119	NM	31	NM	30	NM	17	NM	24	NM	102	NM
48	40	NM	21	NM	39	NM	15	NB	9	NB	124	NM	27	NM	25	NM	17	NM	18	NB	87	NM
49	37	NM	22	NM	47	NM	22	NM	11	NM	139	NM	34	NA	33	NM	21	NM	20	NM	108	NM
50	40	NM	19	NB	40	NM	19	NB	8	NB	126	NM	30	NM	28	NM	16	NM	25	NM	99	NM
51	42	NM	19	NB	40	NM	18	NB	8	NB	127	NM	30	NM	31	NM	16	NM	16	NB	93	NM

Fuente: Escala valorativa "Control interno" y escala valorativa "Gestión administrativa".

Leyenda:

NA: Nivel Alto

NM: Nivel Medio

NB: Nivel Bajo

### Control Interno

Dimensiones		Niveles y Rangos		
		Bajo	Medio	Alto
Dim1	Ambiente de control	13 – 30	31 – 47	48 – 65
Dim2	Evaluación de riesgo	9 – 20	21 – 33	34 – 45
Dim3	Actividades de control	13 – 30	31 – 47	48 – 65
Dim4	Información y comunicación	9 – 20	21 – 33	34 – 45
Dim5	Supervisión	4 – 9	10 – 14	15 - 20
Total	Control Interno	48 – 111	112 – 176	177 – 240

### Gestión Administrativa

Dimensiones		Niveles y Rangos		
		Bajo	Medio	Alto
Dim1	Planeación	9 – 20	21 – 33	34 – 45
Dim2	Organización	9 – 20	21 – 33	34 – 45
Dim3	Dirección	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Dim4	Control	8 – 18	19 – 29	30 – 40
Total	Gestión Administrativa	32 - 74	75 - 117	118 - 160