



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Control interno y gestión administrativa en
una gerencia regional de educación del norte
del Perú**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Morales Diaz, Gladys Aine (ORCID: 0000-0002-3331-6912)

ASESOR:

Dr. Centurion Larrea, Angel Johel (ORCID: 0000-0002-7169-7680)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Guillermo, mi esposo, y a mi hijo Luis Mateo, por ser mi soporte más grande y mi motivación.

A mis padres Manuel y Consuelo, con profundo amor y respeto por su entrega incondicional y ejemplo a seguir, quienes me brindaron las bases sólidas de mi formación personal y profesional.

Agradecimiento

A Dios, por permitirme concluir tan importante etapa de mi formación académica y a las personas que han prestado su valiosa colaboración en la realización de esta investigación, a quienes reconozco su incondicional participación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de Normalidad.....	20
Tabla 2 Correlación entre la dimensión cultura organizacional y la variable gestión administrativa.....	21
Tabla 3 Correlación entre la dimensión gestión de riesgos y la variable gestión administrativa	22
Tabla 4 Correlación entre la dimensión supervisión y la variable gestión administrativa	23
Tabla 5 Correlación entre la variable control interno y la variable gestión administrativa	24

Índice de figuras

Figura 1 Esquema del diseño descriptivo correlacional.....	15
--	----

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo identificar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú. El tipo de investigación fue básica, el diseño fue no experimental, transversal de alcance descriptivo correlacional. La población de estudio fueron 40 servidores y funcionarios públicos de una gerencia regional de educación del norte del Perú. En cuanto a la muestra, esta se conformó por la misma cantidad que la población, por tratarse de una población pequeña. El instrumento empleado, fue el cuestionario. Respecto a los resultados, se tuvo principalmente que existe relación alta, directa y significativa entre las variables de estudio, con un $p < 0,05$ y un Rho de Spearman = 0,888. Se concluye que mientras más eficiente sea el control interno influirá de manera correcta en la gestión administrativa, esto es, que ante una adecuada cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión de una gerencia regional de educación del norte del Perú se conseguirá una mayor y mejor gestión administrativa.

Palabras clave: Cultura organizacional, gestión de riesgos, supervisión, planificación y organización gubernamental

Abstract

This research aims to identify the relationship between internal control and administrative management in a regional management of education in northern Peru. The type of research was basic, the design was non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational. The study population consisted of 40 civil servants and civil servants from a regional management of education in the north of Peru. As for the sample, it was made up of the same amount as the population, since it is a small population. The instrument used was the questionnaire. Regarding the results, it was mainly found that there is a high, direct and significant relationship between the study variables, with $p < 0.05$ and Spearman's $Rho = 0.888$. It is concluded that the more efficient the internal control is, it will correctly influence the administrative management, that is, that with an adequate organizational culture, risk management and supervision of a regional management of education in the north of Peru, a greater and better administrative management.

Keywords: Organizational culture, Institutional risk management, monitoring, Planning y Government organizations

I. INTRODUCCIÓN

Es sabido que urge la necesidad de contar con un Estado eficiente y eficaz que se adapte a las nuevas necesidades de la población a fin de ver satisfechos sus requerimientos y expectativas, en ese camino desde hace unas décadas no pocos han sido los esfuerzos con miras a alcanzar esa finalidad en las instituciones del Estado. En ese contexto, el control interno se posiciona como el medio apropiado para coadyuvar las medidas que adopte cualquier organización en su camino a la exitosa satisfacción de los requerimientos de la ciudadanía, constituyendo, además un mecanismo que le permitirá alcanzar cierta confianza para lograr el cumplimiento de sus objetivos (Mendoza-Zamora et al., 2018). Sin embargo, podría verse afectado fundamentalmente por el accionar del recurso humano ya sea por el desconocimiento de sus funciones, por negligencia o por incurrir en actos de corrupción; es así que aun pudiendo contar con personal competente e íntegro encargado de conducir el control interno, ello sería insuficiente si este desconoce la gran envergadura de la labor que tiene a cargo y decide ignorar su deber cediendo a presiones internas o externas con lo cual el control sería ineficaz (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG). El presente estudio buscó coadyuvar con el fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz tomando como sendero el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 16 (ODS 16), que promueve la existencia de entidades eficaces y eficientes regidas por la ética y la honestidad, en cuyo caso el control interno es fundamental dado que es una herramienta de la cual se sirve la entidad para alcanzar sus fines de manera transparente, eficaz y eficiente con la finalidad de atender y satisfacer los requerimientos de la población.

Al respecto, en México y España se han presentado casos de corrupción estructural suscitados a raíz de un débil control, evidenciándose las irregularidades luego de consumados los hechos (Serrano, 2019). En Colombia, la gobernabilidad ha tomado mayor énfasis en los últimos tiempos gracias a la nueva gestión pública, dado a que se ha convertido en un discurso sobre mejores prácticas organizacionales para los Estados con el fin de garantizar su estabilidad social y económica (Montiel, 2017). Para la administración moderna, aplicar el control interno resulta vital para utilizar de manera eficaz los recursos y de esta manera evitar o disminuir las pérdidas por malos manejos o actos de

corrupción; de esta manera el control interno se convierte en un valioso instrumento para proporcionar seguridad a la administración en la prestación de un servicio eficaz y eficiente (Mazariegos, et al., 2013).

A nivel nacional los procesos de contratación direccionados e incumplimiento de las normas de contratación con el Estado denotan un débil control interno (Ruiz, 2021). Por su parte, Cocha (2018), sostiene que el lento proceso de implementación del control interno en las instituciones del Estado genera actos de corrupción.

Asimismo, a nivel de la región Lambayeque, se sostiene que el control interno puede brindar a la organización cierta seguridad que le permitan el logro de sus propósitos; sin embargo, para su efectividad es de tener en cuenta factores externos fuera de su control como los de orden político o los desastres naturales (Sánchez, 2018). Es de resaltar que la implementación del control interno no es de reciente data; no obstante, su escasa difusión hace que aún sea poco conocido entre sus operadores conllevando a percibir erradamente que la labor del control interno corresponde a los Órganos de Control Institucional (OCI) y a la Contraloría General de la República (CGR); inadvirtiéndose que es el titular de la organización junto a sus más altos directivos los directamente responsables de su implementación, siendo el una herramienta que coadyuva a la gestión a un mejor desempeño institucional (Leiva y Soto 2015).

Al respecto, una gerencia regional de educación del norte del Perú, implementó su SCI desde el año 2020, que tiene por finalidad prevenir o eliminar de los posibles riesgos que perjudiquen el cumplimiento de las metas proyectadas por dicha organización estatal; sin embargo, se evidenció no solo un lento avance en dicho proceso, sino además una labor poco eficiente por parte de sus operadores; probablemente porque se ignore de la gran valía que dicha herramienta de control representa para la entidad pública en el cumplimiento de sus objetivos, inadvirtiéndose que el propósito que persigue el control interno es resguardar el adecuado y óptimo uso de los recursos la entidad; en ese sentido, la ausencia de capacitación al personal, la falta de especialización para la asignación de labores dentro del área, la carencia de personal idóneo para la realización de labores, el reclutamiento de personal y adquisiciones de bienes y servicios sin observar el máximo control y el apego a la normativa, afectan el cumplimiento de los propósitos institucionales trayendo

consigo la desaprobación de la ciudadanía que en suma es a quien se busca servir y satisfacer.

Ante ello, corresponde cuestionarse de manera general, ¿Existe relación entre el control interno y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú, 2022?, y preguntarse específicamente ¿cuál es la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa una gerencia regional de educación del norte del Perú?, ¿cuál es la relación entre la gestión de riesgos y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú? y ¿cuál es la relación entre la supervisión y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú? La problemática señalada encuentra justificación en la ciencia en razón a que contribuirá al conocimiento científico mediante el estudio de las variables de control interno y gestión administrativa, dando a conocer la existencia de la relación entre ambas pudiendo servir este estudio de referencia para investigaciones futuras. Desde un enfoque social se advierte una contribución a través de los resultados que la investigación arrojó, los que serán de utilidad para que la entidad adopte decisiones que permitan aminorar las situaciones de riesgo que limiten la consecución de sus objetivos; esto es, el brindar al ciudadano un servicio eficiente y eficaz. Asimismo, en cuanto a su utilidad metodológica debemos indicar que los procedimientos, técnicas e instrumentos podrán servir de referente para futuras investigaciones.

Para solucionar la problemática expuesta resultó necesario plantear como objetivo general: Determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú, 2022, mismo que se logró con el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos: a) Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú, b) Identificar la relación que existe entre la gestión de riesgos y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú, y c) Identificar la relación que existe entre la supervisión y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú. La hipótesis de la presente investigación es Existe relación entre el control interno y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Corresponde en este apartado presentar investigaciones que anteceden a esta, las teorías en las cuales reposan las variables materia de estudio, y las definiciones de los principales términos que fueron referentes en la investigación. Para su recopilación se ha tomado en consideración estudios recientes que analizan las variables de nuestro trabajo, como son el control interno y la gestión administrativa, enfocados con mayor énfasis en la primera de ellas al ser la variable priorizada que se investigó.

Al respecto, Zegarra (2018) desarrolló su investigación con el objetivo de demostrar que para alcanzar los propósitos institucionales de una entidad pública es fundamental contar con herramientas como el control interno; en ese sentido, se propuso estudiar la relación existente entre este y la gestión pública, haciendo uso para ello de un estudio descriptivo correlacional de corte transversal, empleando la encuesta como técnica mediante la aplicación de cuestionarios, haciendo uso de la escala de Likert, aplicándola a una muestra de 80 servidores de una población de 550, resultando una relación significativa entre las dimensiones de la variable gestión pública y el control interno, evidenciando una relación positiva moderada entre las citadas variables de 0.584.

Del mismo modo, Varas (2020), realizó un trabajo para indagar acerca la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa, desarrollando con tal propósito una investigación de tipo básica, empleando el diseño no experimental transversal y descriptiva correlacional, estableció su población de 150 servidores habiendo realizado el estudio a 93 de ellos quienes fueron encuestados a través de cuestionarios, resultando que en dicha entidad el control interno es deficiente para el 39% de los entrevistados; del mismo modo, es calificado como malo el grado de gestión administrativa en dicha entidad, concluyendo que halló relación entre el control interno y la gestión administrativa, dado que arrojó un coeficiente de Pearson de 0,915 indicando la existencia de una correlación positiva alta y 0,000 el valor de significancia bilateral.

Por su parte, Bermeo (2022) al estudiar la vinculación entre las variables control interno y gestión administrativa en una entidad del sector educación de la región Piura, enfatizó su estudio en los elementos que componen el control interno. La investigación se desarrolló mediante un estudio básico, cuantitativo, diseño no experimental correlacional simple, para esta investigación fue

seleccionada una muestra de 45 servidores, aplicándoseles un cuestionario cuya validez fue sometida a juicio de expertos y en cuyo resultado se evidenció que el 60% percibe como regular al control interno; del mismo modo el 51.1% de la población tiene la percepción que la gestión administrativa es regular, arribando a la conclusión que en la entidad pública estudiada existe una relación directa moderada entre las dos variables.

También podemos citar a Rodríguez (2018) quien abordó el estudio del control interno y la gestión administrativa planteándose como objetivo el indagar acerca de la relación existente entre ambos, realizando con tal propósito una investigación básica descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, seleccionando una muestra de 92 servidores públicos, la técnica utilizada en este caso fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, arrojando que el 97,8% de la muestra manifestó que el control interno se encuentra en proceso, mientras que el 1.1% lo calificó como deficiente y el 1,1 % indicó que se encuentra en un nivel logrado, arribando a la conclusión que existe una relación positiva importante ($r_s = 0.774$) entre las variables estudiadas; es decir que se está ante un nivel de correlación positiva alta con 97.8% de proceso respecto a la gestión administrativa.

Asimismo, tenemos en cuenta a Del Junco (2020) cuya indagación estuvo dirigida a determinar la existencia de la relación entre el control interno y la gestión administrativa en una municipalidad distrital del Perú, para lo cual realizó una investigación aplicada, de diseño no experimental, transversal correlacional, realizando su estudio a 50 trabajadores quienes mediante un cuestionario respondieron al estudio de las variables, aplicándoseles la prueba de rho Spearman, evidenciando que el control interno es regular para el 60% de los encuestados y similar opinión manifestó el 52% respecto de la gestión administrativa. Concluye el investigador que en dicha municipalidad los encuestados manifiestan que entre el control interno y la gestión administrativa existe una relación significativa.

Teniendo en cuenta las investigaciones previas se precisa realizar un sustento de las variables en estudio respecto a las bases teóricas referenciales respecto del control interno y la gestión administrativa. Con relación a la fundamentación teórica se iniciará definiendo las teorías relacionadas con el control interno; tenemos la señalada por Holmes (1987) quien sostiene que el

control interno permite asegurar los bienes de la organización evitando situaciones que los ubiquen en riesgo, proporcionando seguridad en la toma de decisiones, lo que permitirá garantizar el uso eficiente y responsable de los recursos; por otro lado, se tiene la teoría del control interno de la contingencia, que indica que las acciones administrativas apropiadas no pueden desarrollarse de manera similar u homogénea en todas las organizaciones, cada una tiene sus peculiaridades por lo que su éxito dependerá de las técnicas a aplicar según sus necesidades (Ramírez, 2020). Asimismo, se tiene la teoría de control interno de organización funcional que propone la maximización de las labores de trabajo para alcanzar la eficiencia y prosperidad de la empresa que también beneficiaría al empleado; por otro lado, la escasa productividad evidenciaría una inadecuada administración de ciertos aspectos de la organización como la falta de incentivos a los trabajadores para incrementar la productividad y la sistematización de tareas (Grzebyk et al, 2021). Por último, tenemos al modelo COSO, que brinda los lineamientos generales que sirven a la dirección de la organización para lograr un mejor control de esta al permitirle avizorar e identificar los riesgos impulsando el desempeño organizacional y la supervisión, si bien COSO tiene su origen en el lado privado viene teniendo repercusión en la gestión pública, en tanto, las normas nacionales dictadas respecto al control interno se encuentran basadas en tres ejes centrales que se encuentran nutridos por los 5 componentes desarrollados en el modelo COSO, siendo esta última teoría la tenida en cuenta para el desarrollo de la primera variable.

En esa línea, contar con un eficaz SCI resulta fundamental en toda institución organizada, dado que, garantiza la protección de los recursos tangibles e intangibles, que son necesarios para la buena dirección de una entidad (Plasencia, 2017). Por su parte Chiavenato, (2017) sostiene que el control interno asocia normas y procesos a ser aplicados por la organización con la finalidad de, en lo posible, conducir eficientemente su dirección regido por políticas de gerencia tendientes a identificar y prevenir los actos fraudulentos. El control interno es acertadamente un medio del que se vale la administración para alcanzar sus metas institucionales cumpliendo de manera eficaz las actividades dispuestas para cada uno de su estamento, siendo su fin prioritario, la reducción de los riesgos internos (Vivanco, 2017).

De acuerdo al artículo 7° de la Ley del Sistema Nacional de Control y de la

CGR –Ley N° 27785, el control interno es definido como el mecanismo encargado de las operaciones de reserva previa, simultánea y de comprobación que lleva a cabo la organización sujeta a revisión, optimizando de esta manera su labor brindando a los usuarios un servicio revestido de eficacia y eficiencia (CGR, 2002). Asimismo, la legislación considera tres tipos de control interno: previo, simultáneo y posterior; el primero se lleva a cabo antes del inicio de las labores o procesos que trata el organismo, el segundo se realiza paralelamente a su ejecución y el tercero se lleva a cabo luego de ejecutada la actividad o proceso. En esta línea, la Ley N° 28716 – Ley de control interno de las entidades del Estado, ha establecido la obligatoriedad de implantar el control interno en todas las entidades públicas mediante el desarrollo de acciones acompañadas de estrategias institucionales en búsqueda de cumplir con la ejecución de los objetivos de la entidad promoviendo la transparencia en el desarrollo de sus funciones, operaciones o procedimientos fortalecidos con eficacia y eficiencia; asimismo, busca el uso responsable de los recursos del Estado, el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias promoviendo y fomentando en los servidores en general una conducta proba (Apaza, 2021).

Del mismo modo, la Contraloría ha establecido que por medio del control interno se va a alcanzar máximos niveles de eficiencia y eficacia promoviendo además la transparencia y economía en las actividades y procesos que desarrollan los estamentos públicos con la finalidad de proteger los recursos del Estado, en suma, busca generar confianza en la ciudadanía respecto de la actuación de sus servidores y, de la información que los entes públicos ponen a disposición de la población con la puesta en práctica de principios institucionales; promueve además la ejecución de las responsabilidades de cada uno de los servidores buscando producir utilidad pública sobre los recursos y servicios dirigidos a cubrir los requerimientos de la ciudadanía (CGR, 2014).

De acuerdo a la Directiva N° 006 -2019-CG/INTEG que regula la ejecución del SCI en las entidades del Estado, son cinco sus componentes que se encuentran estrechamente relacionados con los propósitos de la institución (ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación y supervisión), unificándolos en tres ejes fundamentales: cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión.

Ante ello, analizada la variable control interno se ha elegido como sus dimensiones de estudio los ejes señalados en la precitada citada directiva. Siendo la primera dimensión el eje cultura organizacional constituido por los factores ambiente de control e información y comunicación, lo que se busca con el mismo es la creación de condiciones apropiadas para conseguir los propósitos de la institución, reforzando la administración con una configuración orgánica apropiada, designación oportuna de deberes, óptimas vías de interrelación, procedimientos para la selección y permanencia de un equipo humano capaz y competente, y un ambiente organizacional propicio para el desarrollo de valores éticos, prácticas y reglas de conducta; la implementación de este eje, requiere en primer lugar el diagnóstico de la cultura organizacional y segundo término el plan de acción anual sobre medidas de reparación (Bermeo, 2022).

Corresponde abordar la segunda dimensión constituida por el eje de gestión de riesgos compuesto a su vez por evaluación de riesgos y actividades de control. Este resulta en el reconocimiento y evaluación de las causas que puedan influir negativamente frente al cumplimiento de los propósitos y metas de las entidades relacionados al abastecimiento de los beneficios que se brindan a la ciudadanía (haber o servicios públicos), así como definir las normas de control dirigidas a disminuir la posibilidad que se concreten dichas causas; para implementar el presente eje, deben ejecutar los siguientes pasos: en primer lugar la priorización de productos, en segundo lugar la evaluación de riesgos y como tercer paso la realización del plan de acción anual referido a los factores de control. Por último, la tercera dimensión corresponde al eje supervisión con su componente: supervisión, que viene a ser una serie de hechos que buscan verificar la ejecución del SCI mediante la supervisión de la incorporación del plan de acción anual desarrollado en virtud de la ejecución de los ejes cultura organizacional y gestión de riesgos, y la valoración anual de la implementación del SCI a través del desarrollo de un cuestionario que permite a la entidad conocer de grado de madurez del SCI en la entidad.

Cabe precisar que el plan de acción anual contiene tanto los factores de reparación como las normas de control y establece el fundamento para poner en ejecución el eje de supervisión. Para la correcta implementación de este eje debe llevarse a cabo la supervisión del cumplimiento del plan de acción anual, y posteriormente llevar a cabo la revisión anual de los resultados de la

implementación del control interno (Blessett et al, 2019).

Asimismo, como se ha mencionado, cada una de las dimensiones está relacionada de acuerdo al marco normativo del control interno con los 5 componentes que recoge el Informe COSO, de los cuales los 4 primeros se encuentran dirigidos al diseño y operatividad del control y por su parte el elemento denominado supervisión tiene como propósito vigilar el cumplimiento del sistema. Así también es de tener en cuenta que este modelo de control interno funciona en tanto el total de sus 5 componentes se encuentren en ejecución, de lo contrario no podrán obtenerse información y diagnóstico razonables (Vega, 2021).

En ese sentido corresponde describir y precisar el objeto de cada uno de los componentes siendo el siguiente: entorno de control, consiste en constituir un ambiente que contribuya en las acciones de los trabajadores referente al control de sus actividades; evaluación de riesgos, busca el registro y observación de contingencias importantes buscando conseguir los objetivos y es el fundamento para determinar la forma en que esos conflictos deberían ser atendidos; actividades de control, están expresadas en mandatos, esquemas y procesos; información y comunicación, estas acciones se desarrollan en toda la entidad buscando atender a cada uno de los factores de control; actividades de supervisión, se tiene en atención los objetivos, riesgos y las limitaciones propias del control (López y Cañizares, 2018).

Ahora bien, con respecto a la segunda variable gestión administrativa se analiza a la teoría de la administración científica que por medio del uso de métodos y leyes científicas propuso un cambio la forma de trabajo de las organizaciones, plantea esta teoría una forma de trabajo regulada por procesos, con el personal idóneo en los puestos, aplicando el control para verificar el cumplimiento de las normas y la productividad del trabajador; asimismo, busca aprovechar de manera óptima el desempeño laboral del trabajador asegurando una producción eficiente (Peña, 2018). Otra de las teorías, a estudiar es la teoría clásica de la administración que a diferencia de la anterior que se concentró en el proceso de producción, hace énfasis en la dirección de la organización para alcanzar su eficiencia, concentrándose con tal fin en las funciones que debe realizar cada estructura de la empresa. Se le critica a esta teoría que el trabajador no era tomado con respeto, sino que era sometido a condiciones de

trabajo deplorables con el único fin de lograr un notable rendimiento en la producción de la empresa, asimismo, se tiene a la Teoría de escuela neoclásica, la cual postula que las labores administrativas deben ser aplicadas e implementadas de la manera recomendadas por el pasado cercano empleando la estructura administradora, su propósito es impedir contingencias justificándose en condiciones pasadas.

Finalmente, se tiene la teoría que postula Munch (2014), que entiende la administración como una sucesión de fases que buscan aplicar los procedimientos organizacionales adecuadamente, teniendo en cuenta 5 aspectos que componen la administración, teoría en la cual se basa y posiciona la segunda variable de estudio.

En ese sentido, la gestión administrativa está constituida por un conjunto de técnicas por medio de las cuales se diseña y conserva un entorno en el cual los colaboradores cooperen armoniosamente con la finalidad de ejecutar eficaz y eficientemente los objetivos organizacionales. La gestión administrativa conlleva labores gerenciales de planeación, organización y dirección, de la misma manera, acciones de supervisión e integración del personal (Koontz, 2016). Es así que, Mendoza (2020) señala que la administración de la organización es competencia de la gerencia, tratando de supervisar y implementar las actuaciones y actividades indispensables para conseguir los objetivos, siendo que comprende admitir un compromiso respecto a los mismos y tener una comportamiento ético y principista, siendo así, la gestión administrativa es el área principal en una entidad gubernamental.

Asimismo, García (2014), indica que la gestión es aquella capacidad de una Institución con la finalidad de diagnosticar, definir y alcanzar sus objetivos a través del empleo oportuno de los bienes que se tienen y se obtengan. Efectivamente, respecto a la asociación de la gestión con el control, Bala (2017) advierte que la auditoria es una de los elementos primordiales que pertenecen a la función de control del Estado y viene siendo efectuado con la finalidad de alcanzar efectividad en la gestión administrativa. Entonces, el control afecta evidentemente en la gestión buscando impulsar y alcanzar los objetivos institucionales.

Munch (2014), establece la gestión administrativa en: planificación, organización, integración, gestión y control, siendo así, se han tomado estas 5

fases como dimensiones de la segunda variable de investigación, estando en que la planificación contribuye a que la organización se desarrolle para obtener los resultados esperados, sobre esta base depende el éxito de una entidad, por consiguiente, considera que un trabajo eficiente permite obtener el máximo provecho de los bienes, minimizar los costes y obtener un mayor rendimiento (Münch, 2014), la organización es entendida como el acto de impartir decisiones, funciones y responsabilidades de manera coordinada y con técnicas que permitan que el trabajo y los procesos sean fluidos, busca simplificar el trabajo de manera ordenada siguiendo procesos a través del cumplimiento de normas emitidas para tal propósito (Münch, 2014). En esta fase, lo que se busca es reducir costos y aumentar la productividad, y, principalmente elaborar acertadamente la estructura del negocio para realizar los procesos, los métodos y los procedimientos de simplificación administrativa. La integración corresponde a la función que permite seleccionar y adquirir para la organización los recursos necesarios que propiciarán la consecución de sus metas diseñadas en razón de sus propias estrategias. En esta fase confluyen todos los elementos que componen para ejecutar los procesos diseñados a lo largo de la planificación y la organización brindándole los medios necesarios para alcanzar de la mejor manera sus fines (Münch, 2014). En mérito a la integración, la organización debe reclutar al recurso humano provisto de las competencias requeridas para asumir los puestos, debe además contar con los recursos materiales, financieros y técnicos que le permitan conseguir sus objetivos (OECD, 2019). La dirección o también llamada etapa de liderazgo que consiste en poner en marcha los planes de la organización dirigidos por un guía que lidera los esfuerzos del grupo estableciendo mediante la motivación vínculos armoniosos que comprometa al personal con los intereses de la organización y que al mismo tiempo le represente algún beneficio, haciendo uso de los canales de comunicación para supervisar la correcta ejecución de los planes. (Münch, 2014). El control, es la etapa de medición de los resultados tomando como referentes lo dispuesto en la etapa de planeación y lo implementado en la etapa de dirección con la finalidad de advertir las desviaciones y subsanarlas para mejorar el rendimiento de la empresa (Milanesi, 2018). Esta fase reviste importancia debido a que permite conocer la asertividad de la dirección, además, el control, brinda la confianza de poder alcanzar las metas trazadas por la organización y establece directrices

para reducir los errores o impedir su repetición.

Finalmente, la gestión administrativa es entendida como un cúmulo de actividades concatenadas cuya finalidad es la utilización óptima de los recursos que posee la organización y para lograrlo requiere de un desarrollo eficaz y eficiente de los planes y estrategias trazadas por los directivos de la institución para obtener la mayor productividad y cumplir con los objetivos de la empresa buscando corregir las falencias y evitar que los riesgos se materialicen en fracasos (Safina, 2018).

Como parte del análisis del marco teórico desarrollado, es necesario señalar algunas definiciones conceptuales relacionadas con los temas de estudio y sus dimensiones.

Entorno de control: Considerado como el cimiento sobre el cual se sostiene el control interno, aportando disciplina a la estructura que la corporación debe dictar y diseñar para que se propicie un ambiente con los estándares apropiados para aplicar el control interno. Por lo tanto, la gerencia tiene como labor primordial reforzar las perspectivas de vigilancia en las distintas dependencias que conforman la organización, bajo los patrones de una filosofía que se desarrolla institucionalmente (COSO, 2013).

Evaluación o gestión de riesgos: Las entidades deben enfrentar diversos riesgos originados en causas internas y externas, tal es así, que el riesgo es la posibilidad que un acontecimiento se concrete y genere consecuencias negativas para conseguir los propósitos planteados por la empresa, es necesario, que la entidad reconozca y valore los riesgos en virtud de las metas trazadas, y, ante ello, primero deben determinarse correctamente los objetivos de cumplimiento, operativos y de información, para de esta manera evaluar los riesgos y sus efectos viables en el entorno externo y dentro de su propia identidad como institución, y que generen que el control interno no funcione (Lai, 2017).

Actividades de control: Son las acciones establecidas a través de disposiciones y prácticas que conllevan a asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, así como, minimizar los riesgos que pudieran afectar a los mismos. Las acciones de control son actividades necesarias que deben ejecutarse en todas las áreas de la organización, así como en las diversas fases de los procesos que desarrolla la entidad y en el área tecnológica (COSO, 2013); esta dimensión comprende as actividades que establece la administración a

través de políticas y procedimientos que son ejecutados en todos los niveles de la organización diseñadas para alcanzar sus objetivos a través de acciones de prevención y monitoreo continuo de sus procesos (Delgado, 2019)

Información y comunicación: A nivel gubernamental es importante que la entidad cuente con información veraz, objetiva y relevante para contribuir a facilitar el desenvolvimiento de las actividades y procesos de la institución y con ello el cumplimiento de sus planes. La comunicación al interior de la institución es importante porque permite a la alta dirección difundir con claridad dentro de la organización, esto es, en todas sus áreas y niveles sobre la responsabilidad de cumplir con las acciones de control.

Actividades de supervisión: Entendidas como un proceso estructurado y metódico orientado a la constante revisión de las operaciones y procedimientos llevados a cabo por la organización, es una actividad desarrollada a través del monitoreo y la prevención, en razón a que para realizar un eficiente control interno es sumamente importante vigilar mientras se llevan a cabo los procesos para actuar oportunamente en la prevención de los problemas (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006).

Actividades de prevención: Actividad que implica la adopción de una actitud constante de precaución, permaneciendo atento para anticipar, afrontar y eliminar los problemas o los riesgos de que estos se susciten. Son fundamentales la observación constante y el análisis de los procedimientos que la entidad desarrolla contemplando que estos sean desarrollados diligente y oportunamente reflejando la buena marcha institucional (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, 2006).

Objetivos institucionales: Son las metas trazadas por los directivos de una organización las que esperan alcanzar a través de la ejecución de planes propuestos con tal fin, optimizando el uso de los fondos institucionales por medio de una planificación anticipada (Andrews, et al, 2017).

III. METODOLOGÍA

Corresponde en este apartado señalar e identificar los métodos e instrumentos empleados para llevar a cabo el presente estudio, en virtud, a la necesidad de brindar rigurosidad científica a los resultados que se obtuvieron de los mismos.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se realizó una investigación básica, esto es, una investigación con una parte teórica que busca incrementar los conocimientos científicos. Siguió un enfoque cuantitativo, que de acuerdo a Carhuacho et al. (2019), emplea instrumentales de estudio estadístico y matemático con la finalidad de explicar, predecir y describir situaciones y fenómenos mediante datos numéricos. Con la misma se busca reunir datos imparciales y objetivos, que admiten medir la repetición de un fenómeno y analizar contextos existentes. Siendo así que este estudio básico, solucionó una cuestión práctica de la cual sus resultados fueron de trascendencia para la propia entidad evaluada.

3.1.2. Diseño de investigación

Tuvo un diseño de tipo, no experimental, transversal, descriptivo correlacional, basado en el cuestionario. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), un diseño no experimental se define como una indagación efectuada sin utilizar intencionadamente las variables, esto es, no se manejan las variables independientes en búsqueda de advertir los efectos sobre las variables dependientes, la finalidad de este tipo de estudio, no experimental, es interpretar su origen o justificación de acuerdo a como sobreviene en su entorno natural, para posteriormente contrastarlos con los principios de estudio. Asimismo, fue un estudio transversal, esto es, en el cual se estudia y analiza la información de las variables recolectadas en un intervalo de tiempo sobre una muestra de población predefinida, cabe precisarse, que las compilaciones de la información se efectúan en el presente, es

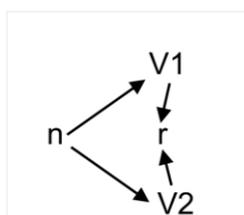
decir, en la oportunidad de inicio de la investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Asimismo, de acuerdo a lo indicado por Hurtado de Barrera (2015), esto es que tiene como propósito conceptualizar las variables y diagnosticar su repercusión de manera característica, teniendo en cuenta la condición de las variables y sus indicadores en una única oportunidad aproximándose con ello a la realidad de la muestra, recogiendo información sobre las variables, dimensiones, conceptos, lo cual, conllevó al sostenimiento de la hipótesis.

Por último, fue una investigación correlacional, dado que se evaluó dos variables, determinando el grado de correlación entre ellas, es decir, buscó descubrir cómo la variable control interno y sus dimensiones variaron al relacionarla con la variable gestión administrativa y sus dimensiones.

Figura 1

Esquema del diseño descriptivo correlacional



Nota: Donde: n=población; V1=Control Interno; r=Coefficiente de Correlación; V2=Gestión administrativa

3.2. Variables y operacionalización

En la definición conceptual se presenta el significado de una variable desde una mirada teórica. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señala que se encuentra una equivalencia automática entre la definición operacional, la definición conceptual, el sistema conceptual y la teoría científica, y, se comprende como definición operacional, la misma que explica las actividades que deben ejecutarse para su cálculo o manejo, representando con ello los procedimientos esenciales para la individualización de una definición desde condiciones ponderables.

Ante la exigencia de ejecutar la lectura de datos, es prioridad advertir el modo en que se operacionalizaron las variables, y con ello poder decidir el procedimiento para cuantificarlas. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la operacionalización de las variables se fundamenta en la explicación operacional y conceptual de las mismas. En el estudio desarrollado se evaluaron dos variables, control interno y gestión administrativa.

Conceptualmente para Chiavenato (2017), el sistema de control interno incluye las reglas y procedimientos ejecutados por la alta gerencia para, de manera oportuna, avalar una meticulosa y eficiente dirección en la organización, que funciona por las políticas de la gerencia, la prevención y reconocimiento de actos dolosos, faltas, riesgos y el cuidado de documentos (Camilo y Castro, 2020).

A nivel operacional, para esta primera variable se determinaron tres dimensiones: cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión; asimismo, se elaboró un instrumento con 22 ítems.

En relación a la gestión administrativa, esta fue definida por Münch (2014), como la técnica de composición de recursos para lograr el extremo rendimiento, valor, calidad, eficiencia e idoneidad de la Institución; a través de la planeación, organización, integración, dirección y control, dicha administración hace referencia al horizonte de una entidad, en busca de alcanzar los resultados estimados y tácticas para conseguirlos con la meta de mitigar oportunidades de riesgo. En ese sentido, a nivel operacional, para esta segunda variable de estudio se aplicó un instrumento con 19 ítems, con cinco dimensiones: planificación, organización, integración, dirección y control, cada una con sus respectivos indicadores.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la población es una importante compilación de personas y elementos que son la parte primordial de una investigación científica. Asimismo, explica que es el universo de una agrupación de elementos, sean objetos, acontecimientos o individuos descritos en un contexto habitual con el propósito de ser evaluados, quedando

comprendidos en la hipótesis de estudio que tienen en común determinadas condiciones o un criterio.

Para la realización de esta investigación se trabajó con una población conformada por servidores y personal directivo de áreas y oficinas de la entidad regional, entre ellos el titular de una gerencia regional de educación del norte del Perú, el jefe de la oficina de Administración, así como, los responsables de las áreas competentes: Dirección Ejecutiva de Gestión Pedagógica, Dirección Ejecutiva de Gestión Institucional, Oficina Ejecutiva de Asesoría Jurídica, siendo una población de 40 colaboradores de una gerencia regional de educación del norte del Perú.

3.3.2. Muestra

Muestra, Castro (2019), señaló que para que los resultados del estudio obtuvieran una valoración externa e interna, la muestra tiene que ser propia y correspondiente a la población. Esto es, que en la muestra deben apreciarse o tenerse en cuenta todos los subgrupos que componen la población, teniendo en cuenta el peso proporcional o ponderado que cada uno representa en la población estudiada.

Al respecto, cabe precisar, que en este estudio no se hizo uso de la muestra por tratarse de una población reducida, ante ello, la presente tesis estuvo encauzada a toda la población, misma que fue integrada por 40 trabajadores, entre servidores y funcionarios públicos de las áreas de una gerencia regional de educación del norte del Perú.

3.3.3. Muestreo

De acuerdo a lo anteriormente señalado, en el desarrollo de la investigación se trabajó con un censo, esto es, toda la población fue considerada, la cual estuvo constituida por 40 trabajadores, entre servidores y funcionarios públicos de las áreas de una gerencia regional de educación del norte del Perú (Hernández y Carpio, 2019).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Durante esta investigación se aplicó la técnica del cuestionario para

recolectar la información relacionada con las dos variables involucradas. Las técnicas de recolección de datos según Arias (2019) son los distintos modos de conseguir los datos relevantes para un estudio científico, asimismo, se señala que los instrumentos son los mecanismos y elementos que se utilizan para recolectar y acopiar la información. Ante ello, se hizo uso como instrumento de recolección de datos, la encuesta con escala Likert, que sirvió para recopilar la información requerida en las dimensiones e indicadores de las variables. Según Bracea citado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la encuesta es un conjunto de preguntas bajo el sustento de las variables a determinar, siendo de suma importancia que sea coherente con la hipótesis, así como con la problemática establecida.

Para realizar la certificación de instrumentos se aplicó una encuesta piloto, la cual se sometió a la evaluación de tres profesionales denominados “expertos”, quienes revisaron, verificaron y posteriormente procedieron a validar el contenido coherente, razonable y lógico hallado entre las variables y sus indicadores evaluados en el desarrollo de este estudio, de acuerdo con ello, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se refiere a esta fase de la indagación como un procedimiento en el cual se manifiesta la importancia de las técnicas, instrumentos, métodos, entre otros.

Por otro lado, en relación a la confiabilidad de instrumentos, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), sostiene que se trata de un ejercicio estadístico cuyo propósito es valorar en un instrumento de medición el índice de fiabilidad. En esta investigación para la fiabilidad se usó el Alfa de Cronbach, el cual tuvo una estadística de 0,957 para la encuesta de la variable Control Interno y una estadística de 0,884 para la encuesta de la variable Gestión Administrativa, teniendo como número de elementos: 9.

3.5. Procedimientos

La recolección de información se consiguió del diagnóstico de la muestra aplicando una encuesta que se realizó a cada uno de los 40 funcionarios y servidores públicos de una gerencia regional de educación del norte del Perú, contando con el permiso del titular de la entidad para el empleo del citado instrumento de evaluación, requiriendo una carta de presentación al Jefe de Posgrado de la Universidad César Vallejo sede

Chiclayo, para remitir al gerente de la institución en estudio a fin de contar con su autorización que permita el desenvolvimiento y aplicación de la encuesta a los colaboradores de su entidad, sirviendo para el procesamiento estadístico la información acopiada.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se usó el programa estadístico SPSS V25 con la finalidad de ejecutar la estadística descriptiva correlacional en el cual se tabuló la información recopilada, tal es así, que esta estadística fue mostrada y analizada mediante tablas. Asimismo, se realizó la aplicación de la prueba de Shapiro-Wilk, en tanto, se trató de una población menor a 50, por lo tanto, los estadísticos, parámetros y estimadores usados fueron no paramétricos y para comprobar la hipótesis se aplicó el examen estadístico de correlación de Rho Spearman, con el cual se encontró la relación de las variables control interno y gestión administrativa, teniendo en cuenta la escala tipo Likert, además, es una medida de correlación respecto a investigaciones ordinales, es por ello, que el diagnóstico de los participantes pudo establecerse por rangos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos éticos

El estudio fue desarrollado con compromiso, ética y honestidad, al simbolizar una referencia de discernimiento que se rigió entre otras reglas, por el Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 0340-2021-UCV. Asimismo, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), señalaron que no debe exponerse un trabajo de investigación que publique efectos perjudiciales contra la naturaleza o seres humanos, que las investigaciones deben desarrollarse al servicio del bien común y la humanidad. Por ello, se debe elaborar un estudio científico, lícito, ético y con sumisión a los derechos de autor, respetados en la presente investigación, lo cual involucra que la tesista se condujo con honestidad, usándose para las referencias bibliográficas las Normas APA 7ma. Edición (Centro de escritura Javeriano, 2020).

IV. RESULTADOS

A continuación, se exponen los resultados de la investigación realizada sobre el Control Interno y la Gestión Administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

Tabla 1

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1V1	,065	40	,200*	,982	40	,765
D2V1	,143	40	,039	,973	40	,436
D3V1	,092	40	,200*	,987	40	,912
TOT_V1	,097	40	,200*	,986	40	,896
TOT_V2	,079	40	,200*	,982	40	,756

Nota: *Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la Tabla 1, se advierte de la aplicación de la prueba de Shapiro-Wilk (se utiliza porque el número de datos es menor que 50), para establecer la normalidad, indicó que las variables de investigación no siguen una distribución normal (no campana de Gaus), por lo tanto, los estadísticos, parámetros y estimadores usados tuvieron que ser no paramétricos y se aplicó la correlación basada en el Rho de Spearman.

Objetivo específico 1: Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

Prueba de Hipótesis específico 1

H0: No existe relación positiva entre cultura organizacional y la gestión administrativa de la entidad.

Ha: Existe relación positiva entre cultura organizacional y la gestión administrativa de la entidad.

Tabla 2

Correlación entre la dimensión cultura organizacional y la variable gestión administrativa

		Correlaciones		
		Cultura organizacional	Gestión Administrativa	
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,867**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40	
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,867**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40	

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

La tabla 2 mostró el nivel de correlación de Rho de Spearman con margen de error menor al 5%, el coeficiente de correlación es $Rho=0,867$ y el nivel de significancia bilateral es 0,000 siendo $p<0,05$. Por lo tanto, se objetó la hipótesis nula H0 y se aceptó la alterna Ha, llegando a la conclusión que existe relación alta y positiva entre la dimensión cultura organizacional y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú, de lo cual, se mostró que ante un buen uso de los instrumentos de gestión, de un plan de capacitación de personal, así como, un correcto conocimiento de los valores institucionales contribuyó para una adecuada gestión administrativa de una gerencia regional de educación del norte del Perú.

Objetivo específico 2: Identificar la relación que existe entre la gestión de riesgos y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

Prueba de Hipótesis específico 2

H0: No existe relación positiva entre la gestión de riesgos y la gestión administrativa de la entidad.

Ha: Existe relación positiva entre la gestión de riesgos y la gestión administrativa de la entidad.

Tabla 3

Correlación entre la dimensión gestión de riesgos y la variable gestión administrativa

Correlaciones				
			Gestión de riesgos	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Gestión de riesgos	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En La tabla 3 se observó el valor de correlación de Rho de Spearman con margen de error menor al 5%, el coeficiente de correlación es $Rho=0,758$ y el nivel de significancia bilateral es 0,000 siendo $p<0,05$. Por consiguiente, se negó la hipótesis nula H0 y se reconoció la alterna Ha, arribando a la conclusión que halló relación alta y positiva entre la dimensión gestión de riesgos y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú, de lo cual, se muestra que ante una correcta identificación, valoración y respuesta del riesgo se generaría una efectiva gestión administrativa de una gerencia regional de educación del norte del Perú.

Objetivo específico 3: Identificar la relación que existe entre la supervisión y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

Prueba de Hipótesis específico 3

H0: No existe relación positiva entre la supervisión y la gestión administrativa de la entidad.

Ha: Existe relación positiva entre la supervisión y la gestión administrativa de la entidad.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión supervisión y la variable gestión administrativa

Correlaciones				
			Supervisión	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	,871**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,871**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

La tabla 4 muestra el valor de correlación de Rho de Spearman con margen de error menor al 5%, el coeficiente de correlación es $Rho=0,871$ y el nivel de significancia bilateral es 0,000 siendo $p<0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la alterna Ha, llegando a la conclusión que existe relación alta y positiva entre la dimensión supervisión y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú, de lo cual, se muestra que ante un desarrollo de actividades de prevención y monitoreo, seguimiento de resultados y compromisos de mejoramiento se generará una correcta y oportuna gestión administrativa de una gerencia regional de educación del norte del Perú.

Objetivo general: Determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

Prueba de Hipótesis general

H0: No existe relación positiva entre el control interno y la gestión administrativa de la entidad.

Ha: Existe relación positiva entre el control interno y la gestión administrativa de la entidad.

Tabla 5

Correlación entre la variable control interno y la variable gestión administrativa

		Correlaciones	
		Control Interno	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Control Interno	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,888**
		N	,000
Gestión Administrativa	Control Interno	Coeficiente de correlación	.
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

La tabla 5 muestra el valor de correlación de Rho de Spearman con margen de error menor al 5%, el coeficiente de correlación es $Rho=0,888$ y el nivel de significancia bilateral es 0,000 siendo $p<0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la alterna Ha, llegando a la conclusión que existe relación alta, directa y significativa entre el control interno y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú, de lo cual se advierte que mientras más eficiente sea la variable 1 influirá de manera correcta en la variable 2, esto es, que ante una adecuada cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión de una gerencia regional de educación del norte del Perú se conseguirá una mejor y correcta gestión administrativa.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se propuso identificar la relación entre el control interno y la gestión administrativa de una gerencia regional de educación del norte del Perú, para ello se desarrollaron acciones e instrumentos que permitieron arribar a resultados, siendo que en este apartado se relacionan los mismos con los antecedentes y teorías preestablecidas. Asimismo, se evalúa sus efectos y demandas teóricas y prácticas.

El primer objetivo específico desarrollado para investigar fue identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú; sobre este criterio se llegó a determinar que existe una relación alta y positiva entre la dimensión cultura organizacional y la variable gestión administrativa coincidiendo con Bermeo (2022) en su estudio realizado en la Dirección Regional de Educación Piura, de la misma forma con lo establecido en la Teoría del Modelo Coso, tal como lo señala Khersiat (2020), en tanto, la cultura organizacional, es aquella doctrina social, que implica una doble función y sentido, en tanto, lo que busca es generar que los valores personales de los individuos interactúen con el crecimiento y funcionamiento de la Institución, y asimismo, genera todo un método de gestión que involucre y varíe los sentidos de identidad y valores de los funcionarios y servidores, teniendo como finalidad lograr alcanzar los objetivos y estrategias organizacionales. Asimismo, está compuesta por la tradición, la ideología, las normas, los valores, la experiencia y prácticas de la Entidad, siendo que, la cultura organizacional cumple un rol de suma importancia, en tanto, se vuelve en un instrumento norma del comportamiento de los servidores y funcionarios, aprendiendo con ello, lo que deben hacer y lo que se espera de ellos.

Siendo así, de la aplicación del instrumento elaborado se advierte que en su mayoría, esto es, el 77.5% de los servidores y funcionarios de una gerencia regional de educación del norte del Perú señalaron que se tiene una cultura organizacional moderada, en tanto, se dan medianamente las condiciones apropiadas para conseguir los propósitos de la institución, siendo que si bien, se tiene una gestión con una estructura orgánica apropiada, no se advierte una oportuna designación de responsabilidades, vías de comunicación seguras y un plan de capacitación poco atractivo que no cumple con las expectativas de los

colaboradores, lo cual genera, una baja retención del personal. Ante ello, corresponde que la gestión administrativa, genere escenarios propicios para la organización, reconociendo el mejor proceso de planeación, aplicando correctamente los recursos para la consecución del logro de los objetivos institucionales y del progreso continuado mediante las acciones correctivas y prevención de desviaciones. Tener una mirada de la Institución como una organización dinámica hace que se vean las cualidades de la herramienta de control para mejorar los empeños que necesita el funcionamiento de la organización, siendo así, la gestión administrativa, desarrolla un rol de conexión con la modificación de conductas a través de la cultura organizacional y la gestión administrativa, cabe precisar, que la cultura organizacional se da en virtud a la preparación de ideas, actitudes y conocimiento colectivo, entre otros elementos culturales determinantes de la conducta de los servidores y funcionarios, buscando, que en los colaboradores de la institución verdaderamente se logre la satisfacción de sus metas mediante la ejecución de las metas institucionales. Es importante, señalar que cuando se halla una disociación entre la institución y su causa, los colaboradores dejan de sentir el nivel de entusiasmo, de compromiso, de inspiración y pasión, en la realización de sus actuaciones, por lo tanto, la labor de la Entidad comienza a deteriorarse.

Cabe precisarse que, para la implementación del eje de cultura organizacional, primero es necesario el diagnóstico de la cultura organizacional, siendo que en una gerencia de educación del norte del Perú, se llegó a la conclusión que la cultura organizacional es moderada debiendo mejorar en las áreas el uso de instrumentos de gestión y el plan de capacitación, así como la distribución de funciones aplicada para impulsar la misión, visión, objetivos operacionales y estratégicos; y como segundo paso, se debe aplicar un plan de acción anual sobre medidas de remediación, siendo que actualmente en una gerencia de educación del norte del Perú, aún se encuentra pendiente la aplicación de su plan de remediación.

Finalmente, para generar una verdadera cultura organizacional, se requiere de una inversión tenaz de recursos, sobre todo de horas hombres, esto es capacitaciones y talleres, que se verá reflejado en un tiempo bien usado que se verá expresado en relaciones a largo plazo tanto internas como externas, con compromiso, entre la entidad y sus trabajadores, siendo una herramienta de

control que orienta las actitudes y conductas de sus funcionarios, quienes vienen siendo la pieza clave en el crecimiento de las Instituciones (Awad, 2017).

El segundo objetivo específico estudiado fue identificar la relación que existe entre la gestión de riesgos y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú; respecto a este objetivo se llegó a determinar que existe una relación alta y positiva entre la gestión de riesgos y la variable gestión administrativa coincidiendo con Del Junco (2020) en su estudio realizado en una municipalidad distrital del Perú. Es importante señalar que la gestión administrativa es un conglomerado de muchas actividades que se usa para guiar a las Instituciones mediante una delegación oportuna y favorable de esfuerzos, tareas y recursos, cuando se tiene la capacidad de coordinar las distintas acciones y funciones que se realiza en la Entidad, ello permite identificar problemas, resolverlos, para luego alcanzar sus objetivos consiguiéndose una buena gestión administrativa (Murillo-Vilela, et al., 2019), ante ello en busca de la ejecución de la gestión de riesgos es importante contar con un procedimiento consistente, estructurado y continuo, con la finalidad de identificar, evaluar, reportar y medir las oportunidades de mejora y de esta manera evitar los riesgos (Varas, 2020). Ante ello, corresponde precisar que, de acuerdo a la aplicación del instrumento de medición se advierte que los servidores y funcionarios de una gerencia regional de educación del norte del Perú se encuentran indecisos respecto a cómo viene aplicándose la gestión de riesgos, en la medida que la mitad de la población considera que la gestión de riesgos viene siendo moderada con un 57.5%, no obstante, existe un grupo importante que considera que la gestión de riesgo viene siendo baja con un 40%. Siendo así, para que la gestión administrativa contribuya correctamente con la gestión del riesgo en una gerencia regional de educación del norte del Perú, es necesario realizar una herramienta que cubra todos los posibles riesgos de la Institución, con una visión completa que permita diagnosticar y delimitar las medidas de solución correspondiente a los riesgos. Cuando se establecen estrategias definidas y oportunas ello genera que los riesgos se vean mitigados, consiguiendo un sistema que es mucho más planeado e ideado, siendo así los riesgos se pueden disminuir de una forma correcta para satisfacer a los colaboradores y administrados (Ackerman, 2016).

Cabe precisarse que, para la implementación del eje de Gestión de Riesgos en una gerencia regional de educación del norte del Perú, primero se necesita discernir y establecer los productos más importantes, esto es generar y hacer de conocimiento de los servidores y funcionarios la matriz de riesgos; en segundo lugar la evaluación de riesgos en conjunto con todos los colaboradores y como tercer paso la realización del plan de acción anual referido a las medidas de control, sin embargo, este plan viene aplicándose deficientemente en la Institución, dado que, no se han podido aminorar trascendentalmente los riesgos que acometen al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Así, la gestión de riesgos se relaciona con el control interno y la gestión administrativa, dado que esta dimensión impacta y se desarrolla en todas las actividades de la entidad; se integra como parte del procedimiento administrativo para coadyuvar en su funcionamiento y en la continua supervisión de los factores críticos en la entidad; se entrelazan con las actividades ejecutivas y modifica las funciones de todo el equipo de trabajo, particularmente de las gerencias para fortalecer los objetivos institucionales (Serrano C. et al, 2018). De ahí que la gestión de riesgos signifique, un desafío que han de asumir las áreas de gestión ejecutiva de una gerencia regional de educación del norte del Perú, al desarrollar su consumación, para disminuir sus efectos.

El tercer objetivo específico desarrollado fue identificar la relación que existe entre la supervisión y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú; respecto a este objetivo se llegó a determinar que existe una relación alta y positiva entre la dimensión supervisión y la variable gestión administrativa coincidiendo con Varas (2020) en su estudio realizado en la gerencia sub regional de Alto Amazonas. Al respecto, es importante señalar, de acuerdo a Delgado (2019), que la supervisión trata de aquellas actividades que se ejecutan para actuar y dirigir el esfuerzo de los colaboradores, con la finalidad de que éstos, individualmente o en grupo alcancen las tareas o funciones que le han sido designadas. En ese sentido, corresponde precisar que, de acuerdo a la aplicación del instrumento de medición se advierte que los servidores y funcionarios de una gerencia regional de educación del norte del Perú califican el nivel de supervisión del control interno con una categoría de moderado alcanzando un porcentaje del 55%, sin perjuicio de ello, cabe

mencionar que el 25% de colaboradores consideran un nivel alto de supervisión. En ese sentido, se puede apreciar que los estándares de supervisión vienen siendo aplicados constantemente y esa percepción viene siendo percibida de esta manera por los servidores y funcionarios de la entidad. Safin y Kharisova (2017), señala que en la supervisión lo que se produce, es que a través de la observación se aprecian las observaciones a los procesos que no siguen con los patrones de lo esperado, siendo que dichos patrones provienen de las metas que se determinaron en la estructura de planeación. Asimismo, de acuerdo a Diachenko y Buha (2021), en la etapa de la supervisión no solo se busca averiguar o encontrar las causas o razones de porque los procesos no vienen cumpliendo con los estándares establecidos, sino además mediar esos problemas y alcanzar los efectos planeados. En ese sentido, la gestión administrativa y la supervisión se encuentran entrelazados, no pudiendo separarse: siendo calificados por Carvajal (2013) como “los gemelos siameses de la administración”, toda vez que, las actividades no planificadas, no gestionadas no puede supervisarse, porque la supervisión busca ejecutar adecuadamente las actividades, subsanando los defectos de los planes originales. Asimismo, es por ello, que en una gerencia regional de educación del norte del Perú mantiene un nivel de supervisión moderado-alto al controlar lo planificado, sin embargo, es necesario tener en cuenta que, para ejecutar correctamente esta dimensión, debe cumplirse con el seguimiento de la ejecución del plan de acción anual, lo cual no ha sido realizado completamente en la Entidad evaluada, en tanto, aún nos encontramos en el primer semestre del año en ejecución.

Finalmente, debemos precisar respecto al objetivo general de la investigación, la existencia de una relación significativa y positiva fuerte entre el control interno y la gestión administrativa de una gerencia regional de educación del norte del Perú, motivo por el cual, es necesaria la estricta ejecución y la oportuna mejora del control interno, siendo imprescindible para que la gestión administrativa cumpla con el plan institucional, cautelando los recursos y disminuyendo los riesgos de errores, coincidiendo con Del Junco (2020) quien halló una relación positiva muy alta, directa y significativa ($Rho=0,885$; $p=0,00$), entre las citadas variables, demostrando que un apropiado control interno

conlleva a una gestión transparente. El control debe ser visto desde una perspectiva integral, siendo que, debe tener como objetivo contribuir para supervisar el adecuado funcionamiento de la gestión administrativa de la Institución evaluada. Es necesario mencionar, que de la aplicación del instrumento, cuestionario, se ha podido determinar que es importante un apropiado control interno para desarrollar una gestión clara, no obstante demanda una ejecución más inmediata y visible ante los colaboradores de la entidad, en tanto que, algunos de los colaboradores encuestados, claro en su menor cuantía, no lo observan de esa forma, concluyéndose que requieren de una mejor delegación de funciones, de visibilizar de un manera más clara y directa la matriz de riesgo y hacer hincapié en los servidores y funcionarios que más allá de sentirse amenazados con la supervisión que se realiza, pueden ver en esta etapa la oportunidad de mejora ante los errores que puedan encontrarse, se generará una correcta gestión administrativa desarrollando de manera eficaz y eficiente las operaciones. En tal sentido, el control cumple un papel valioso en la etapa de hacer la planeación de la gestión administrativa, dado que contribuye con la supervisión de las áreas involucradas en la gestión administrativa (Hood, 2018); así como, sirve para diagnosticar riesgos y cuidarse de futuros defectos, desde el momento de la elaboración del plan de gestión administrativa.

Todo lo dicho anteriormente, y en virtud a la correlación alta y significativa entre ambas variables nos lleva a señalar que el SCI viene dando resultados positivos en una gerencia regional de educación del norte del Perú, debido a que maneja sus ejes y herramientas necesarias para la cultura organizacional, la gestión de riesgos y la supervisión de las capacidades y comportamientos de los colaboradores, sin dejar de lado que el titular y demás funcionarios de la entidad regional se encuentran obligados y comprometidos de hacer una autoevaluación para advertir carencias en su gestión y buscar mejorar y remediar ello.

VI. CONCLUSIONES

1. Del primer objetivo específico, se advierte que existe una correlación positiva alta de 0,888, lo cual permite advertir que la cultura organizacional es un mecanismo que guía el comportamiento de los servidores y funcionarios generando un entendimiento sobre el funcionamiento y crecimiento de una gerencia regional de educación del norte del Perú, transformando los valores individuales para volverse uno con los valores colectivos, conllevando, a su integración.
2. Del segundo objetivo específico, se deduce que existe una relación positiva alta de 0,758, evidenciando la importancia de la aplicación de la evaluación de riesgos en la gestión administrativa, con lo cual, una gerencia regional de educación del norte del Perú pueda detectar las fragilidades y riesgos, con la finalidad que se pueda mejorar la calidad, un mejor desempeño para la satisfacción de los ciudadanos y administrados.
3. Del tercer objetivo específico, se infiere que existe una correlación positiva alta a 0,871; por lo que es necesaria una supervisión permanente con la finalidad que la gestión administrativa coadyuve al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.
4. Respecto al objetivo general, se deduce que existe una relación positiva significativa alta a 0,888 entre el control interno y la gestión administrativa por lo que la aplicación del control interno va a permitir una gestión transparente, eficaz y eficiente y el adecuado uso de los recursos del Estado.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al titular de la entidad, disponer que se impartan talleres de capacitación para los colaboradores a fin de reforzar la cultura organizacional y contar con personal probo que anteponga el interés colectivo al individual, comprometido con el cumplimiento de los fines de la institución.
2. Al jefe del OCI, priorizar la ejecución de acciones de control simultáneo con la finalidad de detectar o avizorar los riesgos y alertar oportunamente al titular de una gerencia regional de educación del norte del Perú acerca de situaciones que podrían poner en peligro el cumplimiento de los propósitos institucionales por acciones u omisiones que cometan los servidores y funcionarios en el desarrollo de sus labores.
3. Al jefe de la oficina de administración, que conforme un equipo técnico, competente y que sea fortalecido con capacitaciones sobre temas de control interno a fin de poder llevar adelante la implementación y seguimiento del control interno junto con todo el personal de la entidad.
4. A los futuros investigadores incrementar el tamaño de la población de estudio para investigaciones correlacionales entre ambas variables con el fin de obtener resultados más generalizables.

REFERENCIAS

- Ackerman, C., "Marx, B. (2016). Internal audit risk management in metropolitan municipalities. *Risk Governance and Control: Financial Markets and Institutions*, 6(3), 45-51. <https://doi.org/10.22495/rcgv6i3art7>
- Andrews, R., "Boyne, G., Ley, J., Walker, R. (2017). Strategic management and public service performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(1), 57-80. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum039>
- Apaza Blas, E. (2021). *El control interno en la gestión administrativa de recaudaciones en el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre, Año 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69001>
- Awad M. (2017). The Effectiveness of the Implementation of Internal Control in Kuwaiti Shareholding Companies. *Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 1, 156-160. http://hrmars.com/hrmars_papers/Article_23_The_Effectiveness_of_the_Implementa_tion_of_Internal_Control.pdf
- Bala, A. (2017). Role of public administration in good governance and local development. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5, 593-601. <https://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2017/05/5536.pdf>
- Bermeo Romero, C. (2022). *Control interno y gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación Piura 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83458>
- Blessett, B., Dodge, J., Edmond, B., & Goerdel, H. (2019). Social Equity in Public Administration: A Call to Action. *Perspectives on Public Management and Governance*, 2(4), 283-299. <https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvz016>
- Camilo, L & Castro, H (2020). Documentary management and internal control: An indispensable binomial. *Revista Santiago*, 153, 118-129.

<https://n9.cl/bnes5>

Carhuancho, I., Nolasco, F., Sicheri, L., Guerrero, M. y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://n9.cl/t0s2>

Carvajal, "A., Escobar, M. (2013). *Herramienta integrada de control interno y administración de riesgos*. Universidad Externado.

Centro de escritura Javeriano. (2020). Normas APA, séptima edición. Pontificia Universidad Javeriana. <https://n9.cl/onttf>

Chiavenato, I. (2017.). *Planeación estratégica*, 3ª ed., Mc Graw-Hill.

Coha Zamata, L. N. (2018). *Control Interno en la Gestión Pública. El Caso en una entidad del Estado, año 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [.https://hdl.handle.net/20.500.12692/13476](https://hdl.handle.net/20.500.12692/13476)

Congreso de la República (18 de abril de 2006). Ley N° 28716 Ley de control interno de las entidades del Estado. <https://n9.cl/v6ru0>

COSO. (2013). *Reference framework for the implementation, management and control of an adequate Internal Control System*. <https://n9.cl/a29y9>

Contraloría General de la República (30 de octubre de 2006). Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG. <https://n9.cl/dj3h2>

Del Junco Bucles, A. (2020). *Control interno y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe – 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64844>

Delgado Sánchez, C. (2019). *Gestión administrativa y sistema de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo Cajamarca-2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30236>

- Diachenko, S., & Buha, V. (2021). Improving administrative control over the legality of local government decisions. *EDP Sciences*. 284. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202128407001>
- Contraloría General de la República (5 de mayo de 2019). Directiva N° 006 - 2019-CG/INTEG. <https://n9.cl/1bq1c>
- Grzebyk, M., Pierscieniak, A., & Stec, M. (2021). Assessment of Management Efficiency in Local Administrative Offices: Case Study Poland. *Lex Localis*, 19(2), 329-351. [http://dx.doi.org/10.4335/19.2.329-351\(2021\)](http://dx.doi.org/10.4335/19.2.329-351(2021))
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>
- Hernández Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Hood, C. (2018). A public management for all seasons?. *Public Administration*, 69, pp. 3-19.
- Hurtado de Barrera, J. (2015). *El proyecto de investigación, comprensión holística de la metodología y la investigación* (8ta. Edición ed.). Sypal.
- Khersiat, O. (2020). The efficiency of applying the internal control components based on COSO framework to transparently carry out tasks and services, ensure integrity and enhance quality and efficiency: *Case study-the greater amman municipality*. *International Journal of Financial Research*, 11(2), 371-381. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n2p371>
- Koontz, H. (2016). *Management: A global perspective*. (15^a ed.). McGrawHill.
- Lai, S. (2017). The Influence of Internal Control Weaknesses on Firm Performance. *Journal of Accounting and Finance*, 17(6), 82-95. <https://n9.cl/k70l8w>
- López, A., & Cañizares, M. (2018). *Internal Control in the Ecuadorian Public*

- Sector. Case Study: Decentralized Autonomous Governments of the Canton Morona Santiago. Cofin Habana*, 12(2), 23-27. <https://n9.cl/ksex4>
- Mendoza Paredes, M. (2020). *Implementación del sistema de control interno en la gestión administrativa de las Unidades Ejecutoras del Ministerio del Interior en el Sur del Perú-2020* (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano) <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13531>
- Mendoza, W., Delgado M., García T. y Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista científica Dialnet*. 4 (4), 206-240. <https://n9.cl/qujis>
- Milanesi, A. (2018). La gestión por resultados: una revisión de la literatura y sus desafíos en américa latina. *Administración & Desarrollo*, 48(1), 171-199. <https://n9.cl/khbne>
- Münch, L. (2014). *Administración, Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo*. México: PERASON EDUCACIÓN
- OCDE (2017). La Contratación Pública en el Perú: Reforando Capacidad y Coordinación, *Estudio de la OCDE sobre Gobernanza Pública*, Editions OCDE. <https://n9.cl/y4yd9>
- OCDE. (2019). Government at a Glance 2019. *In Journal of Governance Studies*, 6, 2-9. <https://doi.org/10.1787/8ccf5c38-en>
- Peña Santillán, M. (2018). *Gestión administrativa y calidad de servicio del usuario en la municipalidad distrital de San Marcos, Huari. Ancash* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14850>
- Plasencia, C. (2017). *El sistema de control interno: garantía del logro de los objetivos*. MEDISAN, 14(5), 45-63. <https://n9.cl/ocegn>
- Quinaluisa, N, Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X. & Pérez, J. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofin Habana*, 12(1), 268-283.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018

Ramírez García, T. (2020). *Gestión administrativa y control interno en la UGEL San Ignacio* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52175>

Ramírez Rivera, J. (2022). *Control interno y gestión pública en la Municipalidad Provincial de Lamas, San Martín – 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78447>

Universidad César Vallejo. Resolución de Consejo Universitario N° 0340-2021-UCV. Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo.

Rodriguez, J. (2019). *Internal Control: An effective system for the company*. Editorial Trillas S.A de C.V.

Rodríguez López, G. (2018). *Control interno y gestión administrativa en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Lima, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22401>

Safin R. y Kharisova I. (2017). *Methodical Aspects of Internal Audit Concerning Obligations of Educational Institutions*. Revista Quid (Special Issue), 1, 1568-1577. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6158748>

Safina, A. (2018). *Internal control and audit of public sector organizations – Risk assessment*. Revista San Gregorio, 25, 151-157. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6841032>

Serrano C., Paola; Señalin M. Luis; Vega J., Flor; Herrera P., Jonathan (2018). *El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala*. Revista Espacios, 39 (03), 67-78. <https://n9.cl/3xbj>

- Serrano Sánchez, S. A. (2019). *El desarrollo de la gestión pública a través del control interno: lectura comparada México-España*. *Ars Iuris Salmanticensis*, volumen 7, 121-146. <https://n9.cl/3ftxr>
- Varas Mendoza, J. (2020). *Control interno y gestión administrativa de la gerencia sub regional de Alto Amazonas, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53561>
- Vega, L. & Marrero, F. (2021). Evolution of internal control towards a management integrated to management control. *Estudios de La Gestión: Revista Internacional de Administración*, 10, 211-230. <https://doi.org/10.32719/25506641.2021.10.10>.
- Vivanco, M. (2017). *Procedural manuals as internal control tools of an organization*. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 247-252. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202017000300038
- Vriesman, D. (2017). Modernizing organizational structures for agencies and institutions to meet new governmental and economic challenges. *Journal of Religion and Aging*, 2(4), 73-80. https://doi.org/10.1300/J491v02n04_09
- Zegarra Allcca, J. (2018). *Control interno y gestión pública en trabajadores del Gobierno Regional sede central Abancay, ejercicio 2018* [Tesis de maestría Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28133>

ANEXOS
Anexo 01

Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V1: Control Interno	Chiavenato (2017), el sistema de control interno involucra las normas y procesos aplicados por la gerencia para, de manera posible, garantizar una cuidadosa y eficaz dirección en la organización, que se rige por las políticas de la gerencia, la protección de documentos, la prevención e identificación de actos fraudulentos, riesgos y faltas.	La implementación del Sistema de control interno, para esta primera variable se determinan tres dimensiones: cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión; con sus respectivos indicadores.	Cultura Organizacional	Uso de instrumentos de gestión	1,6
				Plan capacitación de personal	7,8,9,10
				Conocimiento de los conceptos y valores institucionales	2,3,4,5
			Gestión de riesgos	Identificación del riesgo	11,13
				valoración del riesgo	12,13,14
				respuesta al riesgo	12,15
			Supervisión	actividades de prevención y monitoreo	16,17,19
				seguimiento de resultados	18
				compromisos de mejoramiento	20, 21,22
				objetivos	1,2
V2: Gestión Administrativa	Münch (2014), como el proceso de combinación de recursos para lograr el máximo rendimiento, calidad, valor, idoneidad y eficiencia de la entidad; mediante la planeación, organización, integración, dirección y control, dicha gestión hace referencia al horizonte de una institución, con el fin de obtener resultados deseados y estrategias para lograrlos con el objetivo de reducir probabilidades de riesgo	En esta segunda variable de estudio se elaborará un instrumento con 16 ítems, con cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control, con sus respectivos indicadores.	Planificación	estrategias	3
				procesos	4
				coordinar	5
			Organización	utilizar recursos	5
				metas	6
				liderazgo	11
			Dirección	trabajo en equipo	10
				orientación	12
				evaluación de resultados	13,14,17,19
			Control	corregir	15,16
				mejora de procedimientos	18
				Recursos humanos	7
			Integración	Recursos logísticos	8
				Recursos económicos	9

Nota: Propuesta configurada a partir del análisis de la literatura

Anexo 02

Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE/NIVEL (ALCANCE)/DISEÑO	TÉCNICA/INSTRUMENTO
Problema Principal	Objetivo Principal					
¿Existe relación entre el control interno y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú?	Determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú	Existe relación entre el control interno y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú	V1: Control Interno	UNIDAD DE ANALISIS Servidor público en una gerencia regional de educación del norte del Perú	Tipo: Básico Nivel o Alcance: descriptivo correlacional	Instrumento: encuesta
	Objetivos específicos a) Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú. b) Identificar la relación que existe entre la gestión de riesgos y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú. c) Identificar la relación que existe entre la supervisión y la gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú.		V2: Gestión Administrativa	POBLACIÓN Colaboradores en una gerencia regional de educación del norte del Perú MUESTRA 40 servidores públicos	Enfoque: cuantitativo Diseño de investigación: no experimental - transversal	Métodos de análisis de investigación: Programa estadístico SPSS V22

Nota: Propuesta configurada a partir del análisis de la literatura

Anexo 03

Instrumento de recolección de datos

Encuesta para analizar la variable: Control interno.

Autor: Mg. Angel André Del Junco Bucles

Adaptado por: Br. Gladys Ainé Morales Diaz

La presente encuesta constituye un instrumento básico para recopilar información relacionada a la investigación "Control interno y gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú". Se agradece anticipadamente la colaboración de los funcionarios y servidores, siendo esta anónima, transparente y veraz, con este instrumento se podrá determinar la relación existente entre ambas variables de estudio, precisando que las respuestas son de carácter confidencial y reservado. Tiene una duración aproximada de 10 minutos.

I. DATOS GENERALES:

Sexo: M () F ()

Tiempo de servicio:

Menos de 5 años () De 5 a 10 años () mayor a 10 años ()

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
CULTURA ORGANIZACIONAL						
1	¿La GRED utiliza el código de ética e integridad que rige el comportamiento de todos los servidores y funcionarios públicos?					
2	¿La GRED comparte la visión, misión, metas y objetivos estratégicos con los funcionarios y servidores públicos?					
3	¿La GRED cuenta con la aprobación y vigencia de políticas y estrategias para la administración de los recursos humanos como parte de su administración?					
4	¿La GRED muestra interés de apoyar al área del control interno en la entidad a través de políticas, documentos, reuniones, charlas y otros medios?					
5	¿La GRED tiene una distribución de funciones establecida para coadyuvar con la misión, visión y objetivos estratégicos y operacionales?					
6	¿La GRED se asegura que los colaboradores conozcan los documentos normativos (MOF, ROF, CAP y demás manuales) que regulan las actividades de la entidad?					

7	¿La GRED cuenta con mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal?					
8	¿La GRED elabora anualmente un plan de formación y capacitación del personal, con la participación de todas las áreas y se da cumplimiento al mismo?					
9	¿La GRED tiene su personal que ocupa cada cargo de trabajo con las competencias establecidas para el perfil de cargo?					
10	¿La GRED realiza capacitaciones a su personal respecto al control interno y valores éticos?					
GESTIÓN DE RIESGOS						
11	¿La GRED desarrolla una estrategia clara y organizada para identificar los riesgos que pueden afectar a la entidad?					
12	¿La GRED ha establecido una matriz y mapas de los riesgos contra los objetivos institucionales debidamente identificados y evaluados?					
13	¿En la GRED se considera importante identificar los riesgos en contra del cumplimiento de los objetivos institucionales?					
14	¿La GRED cuenta con un proceso de calificación de riesgos contra el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
15	¿Existe en la GRED un plan de respuesta adecuado a los riesgos identificados?					
SUPERVISIÓN						
16	¿La GRED comunica con prontitud a los responsables de adoptar las acciones correctivas, las deficiencias y problemas detectados en el monitoreo de actividades?					
17	¿En la GRED se verifican adecuadamente los procesos, actividades o tareas significativas antes y después de realizarse?					
18	¿En la GRED las respectivas áreas evalúan periódicamente su plan operativo con el fin de conocer los resultados alcanzados y detectar posibles desvíos?					
19	¿En la GRED las áreas correspondientes realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que intervienen se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos (monitoreo)?					
20	¿En la GRED las deficiencias y los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin que se tomen las acciones necesarias para su corrección?					
21	¿En la GRED se implementan oportunamente las recomendaciones que formulan los órganos de control (compromisos de mejoramiento)?					
22	¿En la GRED se realiza el seguimiento a la implementación de las mejoras propuestas de las deficiencias detectadas por el OCI?					

Encuesta para analizar la variable: Gestión Administrativa.

Autor: Mg. Elvin Ivan Ordoñez Estrella
Adaptado por: Br. Gladys Ainé Morales Diaz

La presente encuesta constituye un instrumento básico para recopilar información relacionada a la investigación "Control interno y gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú". Se agradece anticipadamente la colaboración de los funcionarios y servidores, siendo esta anónima, transparente y veraz, con este instrumento se podrá determinar la relación existente entre ambas variables de estudio, precisando que las respuestas son de carácter confidencial y reservado. Tiene una duración aproximada de 10 minutos.

I. DATOS GENERALES:

Sexo: M () F ()

Tiempo de servicio:

Menos de 5 años () De 5 a 10 años () mayor a 10 años ()

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
PLANIFICACIÓN						
1	¿En la GRED se ha elaborado un análisis y diagnóstico situacional pertinente?					
2	¿En la GRED los objetivos institucionales son consistentes con las metas establecidas?					
3	¿La GRED, ha planificado las actividades y tareas necesarias para alcanzar las metas trazadas?					
4	¿En la GRED se realiza una evaluación del cumplimiento de planes operativos planteados anualmente?					
ORGANIZACIÓN						
5	¿En la GRED las funciones que realizan los funcionarios y servidores de cada área están claramente detalladas en el MOF?					
6	¿En la GRED existe personal adecuado para el desarrollo de las funciones de las áreas?					
INTEGRACIÓN						
7	¿La GRED cuenta con los recursos humanos necesarios para brindar una adecuada atención a la población?					
8	¿La GRED cuenta con una adecuada infraestructura para la atención a los usuarios?					

9	¿La GRED cuenta con el presupuesto suficiente para brindar los servicios que ofrece?					
DIRECCIÓN						
10	¿Los directivos de la GRED muestran capacidad de trabajo en equipo para logro de metas?					
11	¿Los directivos de la GRED muestran capacidad de liderazgo?					
12	¿Los jefes de cada área brindan orientación respecto de las actividades de la institución a su personal?					
CONTROL						
13	¿El cumplimiento de las metas va de acuerdo a lo programado por la GRED?					
14	¿Los procesos administrativos cuentan con controles que aseguran su eficacia?					
15	¿La GRED revisa, analiza y adecua los procesos para lograr una mayor eficiencia operativa eliminando procedimientos innecesarios y burocráticos?					
16	¿Los instrumentos de evaluación de la gestión administrativa son conocidos por los servidores y funcionarios de la GRED?					
17	¿Se monitorea el logro de las metas de la institución?					
18	¿Se han implementado oportunamente planes de mejora en la institución?					
19	¿Es óptimo el nivel de control interno dentro de la institución?					

Anexo 04

Ficha de validación del instrumento por juicio de expertos

Encuesta de la variable control interno.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Control interno y gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: Control Interno	Cultura Organizacional	Uso de instrumentos de gestión	1. ¿La GRED utiliza el código de ética e integridad que rige el comportamiento de todos los servidores y funcionarios públicos? 6. ¿La GRED se asegura que los colaboradores conozcan los documentos normativos (MOP, RCI, CAP y demás manuales) que regulan las actividades de la entidad?	X		X		X		X		
		Plan capacitación de personal	7. ¿La GRED cuenta con mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal? 8. ¿La GRED elabora anualmente un plan de formación y capacitación del personal, con la participación de todas las áreas y se da cumplimiento al mismo? 9. ¿La GRED tiene su personal que ocupa cada cargo de trabajo con las competencias establecidas para el perfil de cargo? 10. ¿La GRED realiza capacitaciones a su personal respecto al control interno y valores éticos?	X		X		X		X		
		Conocimiento de los conceptos y valores institucionales	2. ¿La GRED comparte la visión, misión, metas y objetivos estratégicos con los funcionarios y servidores públicos? 3. ¿La GRED cuenta con la aprobación y vigencia de políticas y estrategias para la administración de los recursos humanos como parte de su administración? 4. ¿La GRED muestra interés de apoyar al área del control interno en la entidad a través de políticas, documentos, reuniones, charlas y otros medios? 5. ¿La GRED tiene una distribución de funciones establecida para coadyuvar con la misión, visión y objetivos estratégicos y operacionales?	X		X		X		X		
	Gestión de riesgos	Identificación del riesgo	11. ¿La GRED desarrolla una estrategia clara y organizada para identificar los riesgos que pueden afectar a la entidad? 13. ¿En la GRED se considera importante identificar los riesgos en contra del cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		X		
	valoración del riesgo		12. ¿La GRED ha establecido una matriz y mapas de los riesgos contra los objetivos institucionales debidamente identificados y evaluados? 13. ¿En la GRED se considera importante identificar los riesgos en contra del cumplimiento de los objetivos institucionales? 14. ¿La GRED cuenta con un proceso de calificación de riesgos contra el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		X		
		respuesta al riesgo	12. ¿La GRED ha establecido una matriz y mapas de los riesgos contra los objetivos institucionales debidamente identificados y evaluados? 15. ¿Existe en la GRED un plan de respuesta adecuado a los riesgos identificados?	X		X		X		X		
	Supervisión	actividades de prevención y monitoreo	16. ¿La GRED comunica con prontitud a los responsables de adoptar las acciones correctivas, las deficiencias y problemas detectados en el monitoreo de actividades? 17. ¿En la GRED se verifican adecuadamente los procesos, actividades o tareas significativas antes y después de realizarse? 19. ¿En la GRED las áreas correspondientes realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que intervienen se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos (monitoreo)?	X		X		X		X		
		seguimiento de resultados	18. ¿En la GRED las respectivas áreas evalúan periódicamente su plan operativo con el fin de conocer los resultados alcanzados y detectar posibles desvíos?	X		X		X		X		
	compromisos de mejoramiento	20. ¿En la GRED las deficiencias y los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin que se tomen las acciones necesarias para su corrección? 21. ¿En la GRED se implementan oportunamente las recomendaciones que formulan los órganos de control (compromisos de mejoramiento)? 22. ¿En la GRED se realiza el seguimiento a la implementación de las mejores propuestas de las deficiencias detectadas por el OCI?	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Ruperto Arroyo Coico

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Control interno y gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: Control Interno	Cultura Organizacional	Uso de instrumentos de gestión	1. ¿La GRED utiliza el código de ética e integridad que rige el comportamiento de todos los servidores y funcionarios públicos? 6. ¿La GRED se asegura que los colaboradores conozcan los documentos normativos (MCF, RCF, CAP y demás manuales) que regulan las actividades de la entidad?	X		X		X		X		
		Plan capacitación de personal	7. ¿La GRED cuenta con mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal? 8. ¿La GRED elabora anualmente un plan de formación y capacitación del personal, con la participación de todas las áreas y se da cumplimiento al mismo? 9. ¿La GRED tiene su personal que ocupa cada cargo de trabajo con las competencias establecidas para el perfil de cargo? 10. ¿La GRED realiza capacitaciones a su personal respecto al control interno y valores éticos?	X		X		X		X		
		Conocimiento de los conceptos y valores institucionales	2. ¿La GRED comparte la visión, misión, metas y objetivos estratégicos con los funcionarios y servidores públicos? 3. ¿La GRED cuenta con la aprobación y vigencia de políticas y estrategias para la administración de los recursos humanos como parte de su administración? 4. ¿La GRED muestra interés de apoyar al área del control interno en la entidad a través de políticas, documentos, reuniones, charlas y otros medios? 5. ¿La GRED tiene una distribución de funciones establecida para coadyuvar con la misión, visión y objetivos estratégicos y operacionales?	X		X		X		X		

Gestión de riesgos	Identificación del riesgo	11. ¿La GRED desarrolla una estrategia clara y organizada para identificar los riesgos que pueden afectar a la entidad? 13. ¿En la GRED se considera importante identificar los riesgos en contra del cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		X		
	valoración del riesgo	12. ¿La GRED ha establecido una matriz y mapas de los riesgos contra los objetivos institucionales debidamente identificados y evaluados? 13. ¿En la GRED se considera importante identificar los riesgos en contra del cumplimiento de los objetivos institucionales? 14. ¿La GRED cuenta con un proceso de calificación de riesgos contra el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		X		
	respuesta al riesgo	12. ¿La GRED ha establecido una matriz y mapas de los riesgos contra los objetivos institucionales debidamente identificados y evaluados? 15. ¿Existe en la GRED un plan de respuesta adecuado a los riesgos identificados?	X		X		X		X		
Supervisión	actividades de prevención y monitoreo	16. ¿La GRED comunica con prontitud a los responsables de adoptar las acciones correctivas, las deficiencias y problemas detectados en el monitoreo de actividades? 17. ¿En la GRED se verifican adecuadamente los procesos, actividades o tareas significativas antes y después de realizarse? 19. ¿En la GRED las áreas correspondientes realizan acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que intervienen se desarrollan de acuerdo con los procedimientos establecidos (monitoreo)?	X		X		X		X		
	seguimiento de resultados	18. ¿En la GRED las respectivas áreas evalúan periódicamente su plan operativo con el fin de conocer los resultados alcanzados y detectar posibles desvíos?	X		X		X		X		
	compromisos de mejoramiento	20. ¿En la GRED las deficiencias y los problemas detectados en el monitoreo se registran y comunican con prontitud a los responsables con el fin que se tomen las acciones necesarias para su corrección? 21. ¿En la GRED se implementan oportunamente las recomendaciones que formulan los órganos de control (compromisos de mejoramiento)? 22. ¿En la GRED se realiza el seguimiento a la implementación de las mejores propuestas de las deficiencias detectadas por el OCI?	X		X		X		X		

 Grado y Nombre de la Experta: **Dra. Betty Ydali Vargas Tocto.**

Firma de la experta :


EXPERTA EVALUADORA

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Control interno y gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VI: Control Interno	Cultura Organizacional	Uso de instrumentos de gestión	1,6	X		X		X		X		
		Plan de capacitación de personal	7,8,9,10	X		X		X		X		
		Conocimiento de los conceptos y valores institucionales	2,3,4,5	X		X		X		X		
	Gestión de riesgos	Identificación del riesgo	11,13	X		X		X		X		
		Valoración del riesgo	12,13,14	X		X		X		X		
		Respuesta al riesgo	12,15	X		X		X		X		
	Supervisión	Actividades de prevención y monitoreo	16,17,19	X		X		X		X		
		Seguimiento de resultados	18	X		X		X		X		
		Compromisos de mejoramiento	20,21,22	X		X		X		X		

Grado y Nombre de la Experta: Mg. María Elisa Larios Rivas.

Firma de la experta :



EXPERTA EVALUADORA

Encuesta de la variable gestión administrativa.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Control interno y gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V2: Gestión Administrativa	Planificación	objetivos	1. ¿En la GRED se ha elaborado un análisis y diagnóstico situacional pertinente? 2. ¿En la GRED los objetivos institucionales son consistentes con las metas establecidas?	X		X		X		X			
		estrategias	3. ¿La GRED, ha planificado las actividades y tareas necesarias para alcanzar las metas trazadas?	X		X		X		X			
		procesos	4. ¿En la GRED se realiza una evaluación del cumplimiento de planes operativos planteados anualmente?	X		X		X		X			
	Organización	coordinar	5. ¿En la GRED las funciones que realizan los funcionarios y servidores de cada área están claramente detalladas en el MOF?	X		X		X		X			
		utilizar recursos	5. ¿En la GRED las funciones que realizan los funcionarios y servidores de cada área están claramente detalladas en el MOF?	X		X		X		X			
		metas	6. ¿En la GRED existe personal adecuado para el desarrollo de las funciones de las áreas?	X		X		X		X			
	Dirección	liderazgo	11. ¿Los directivos de la GRED muestran capacidad de liderazgo?	X		X		X		X			
		trabajo en equipo	10. ¿Los directivos de la GRED muestran capacidad de trabajo en equipo para logro de metas?	X		X		X		X			
		orientación	12. ¿Los jefes de cada área brindan orientación respecto de las actividades de la institución a su personal?	X		X		X		X			
	Control	evaluación de resultados	¿El cumplimiento de las metas va de acuerdo a lo programado por la GRED? ¿Los procesos administrativos cuentan con controles que aseguran su eficacia? 17. ¿Se monitorea el logro de las metas de la institución? 19. ¿Es óptimo el nivel de control interno dentro de la institución?	X		X		X		X			
		corregir	15. ¿La GRED revisa, analiza y adecua los procesos para lograr una mayor eficiencia operativa eliminando procedimientos innecesarios y burocráticos?	X		X		X		X			
			16. ¿Los instrumentos de evaluación de la gestión administrativa son conocidos por los servidores y funcionarios de la GRED?	X		X		X		X			
		mejora de procedimientos	18. ¿Se han implementado oportunamente planes de mejora en la institución?	X		X		X		X			
Integración		Recursos humanos	7. ¿La GRED cuenta con los recursos humanos necesarios para brindar una adecuada atención a la población?	X		X		X		X			
		Recursos logísticos	8. ¿La GRED cuenta con una adecuada infraestructura para la atención a los usuarios?	X		X		X		X			
Recursos económicos	9. ¿La GRED cuenta con el presupuesto suficiente para brindar los servicios que ofrece?	X		X		X		X					

Grado y Nombre del Experto: Mg. Ruperto Arroyo Coico

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Control interno y gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2: Gestión Administrativa	Planificación	objetivos	1. ¿En la GRED se ha elaborado un análisis y diagnóstico situacional pertinente? 2. ¿En la GRED los objetivos institucionales son consistentes con las metas establecidas?	X		X		X		X		
		estrategias	3. ¿La GRED, ha planificado las actividades y tareas necesarias para alcanzar las metas trazadas?	X		X		X		X		
		procesos	4. ¿En la GRED se realiza una evaluación del cumplimiento de planes operativos planteados anualmente?	X		X		X		X		
	Organización	coordinar	5. ¿En la GRED las funciones que realizan los funcionarios y servidores de cada área están claramente detalladas en el MOF?	X		X		X		X		
		utilizar recursos	5. ¿En la GRED las funciones que realizan los funcionarios y servidores de cada área están claramente detalladas en el MOF?	X		X		X		X		
		metas	6. ¿En la GRED existe personal adecuado para el desarrollo de las funciones de las áreas?	X		X		X		X		
	Dirección	liderazgo	11. ¿Los directivos de la GRED muestran capacidad de liderazgo?	X		X		X		X		
		trabajo en equipo	10. ¿Los directivos de la GRED muestran capacidad de trabajo en equipo para logro de metas?	X		X		X		X		
		orientación	12. ¿Los jefes de cada área brindan orientación respecto de las actividades de la institución a su personal?	X		X		X		X		
	Control	evaluación de resultados	¿El cumplimiento de las metas va de acuerdo a lo programado por la GRED? ¿Los procesos administrativos cuentan con controles que aseguran su eficacia? 17. ¿Se monitorea el logro de las metas de la institución? 19. ¿Es óptimo el nivel de control interno dentro de la institución?	X		X		X		X		

	corregir	15. ¿La GRED revisa, analiza y adecua los procesos para lograr una mayor eficiencia operativa eliminando procedimientos innecesarios y burocráticos? . 16. ¿Los instrumentos de evaluación de la gestión administrativa son conocidos por los servidores y funcionarios de la GRED?.	X	X	X	X		
	mejora de procedimientos	18. ¿Se han implementado oportunamente planes de mejora en la institución?.	X	X	X	X		
Integración	Recursos humanos	7. ¿La GRED cuenta con los recursos humanos necesarios para brindar una adecuada atención a la población?.	X	X	X	X		
	Recursos logísticos	8. ¿La GRED cuenta con una adecuada infraestructura para la atención a los usuarios?.	X	X	X	X		
	Recursos económicos	9. ¿La GRED cuenta con el presupuesto suficiente para brindar los servicios que ofrece?.	X	X	X	X		

Grado y Nombre de la Experta: Dra. Betty Betty Ydali Vargas Tocto.
Firma de la experta :



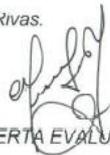
EXPERTA EVALUADORA

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Control interno y gestión administrativa en una gerencia regional de educación del norte del Perú.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: Control Interno	Cultura Organizacional	Uso de instrumentos de gestión	1,6	X		X		X		X		
		Plan de capacitación de personal	7,8,9,10	X		X		X		X		
		Conocimiento de los conceptos y valores institucionales	2,3,4,5	X		X		X		X		
	Gestión de riesgos	Identificación del riesgo	11,13	X		X		X		X		
		Valoración del riesgo	12,13,14	X		X		X		X		
		Respuesta al riesgo	12,15	X		X		X		X		
	Supervisión	Actividades de prevención y monitoreo	16,17,19	X		X		X		X		
		Seguimiento de resultados	18	X		X		X		X		
		Compromisos de mejoramiento	20, 21,22	X		X		X		X		

Grado y Nombre de la Experta: Mg. Maria Elisa Laros Rivas.
Firma de la experta :



EXPERTA EVALUADORA

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos: **VARGAS TOCTO**
 Nombres: **BETTY YDALI**
 Tipo de Documento de Identidad: **DNI**
 Numero de Documento de Identidad: **16617154**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre: **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
 Rector: **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
 Secretario General: **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
 Director: **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico: **DOCTOR**
 Denominación: **DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
 Fecha de Expedición: **06/05/17**
 Resolución/Acta: **0110-2017-UCV**
 Diploma: **052-009260**
 Fecha Matriculación: **21/03/2013**
 Fecha Egreso: **30/07/2014**



CÓDIGO VIRTUAL 0000765485

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Junio de 2022

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
 JEFA
 Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu


 Firmado digitalmente por:
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
 Motivo: Servidor de Agente automatizado.
 Fecha: 05/06/2022 11:01:17-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos: **ARROYO COICO**
 Nombres: **RUPERTO**
 Tipo de Documento de Identidad: **DNI**
 Numero de Documento de Identidad: **42366595**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre: **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
 Rector: **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO**
 Secretario General: **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**
 Director: **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico: **MAESTRO**
 Denominación: **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
 Fecha de Expedición: **01/08/16**
 Resolución/Acta: **0331-2016-UCV**
 Diploma: **UCV35718**
 Fecha Matriculación: **22/04/2014**
 Fecha Egreso: **30/04/2014**



CÓDIGO VIRTUAL 0000765488

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Junio de 2022

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
 JEFA
 Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu


 Firmado digitalmente por:
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
 Motivo: Servidor de Agente automatizado.
 Fecha: 05/06/2022 11:03:42-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos: **LARIOS RIVAS**
 Nombres: **MARIA ELISA**
 Tipo de Documento de Identidad: **DNI**
 Numero de Documento de Identidad: **41661253**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre: **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
 Rector: **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
 Secretario General: **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
 Director: **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico: **MAESTRO**
 Denominación: **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
 Fecha de Expedición: **22/02/21**
 Resolución/Acta: **0009-2021-UCV**
 Diploma: **052-103681**
 Fecha Matriculación: **01/03/2019**
 Fecha Egreso: **26/08/2020**



CÓDIGO VIRTUAL 0000768888

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Junio de 2022

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
 JEFA
 Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu


 Firmado digitalmente por:
 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
 Motivo: Servidor de Agente automatizado.
 Fecha: 06/06/2022 13:21:55-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 05

Cuadro resumen para validación de contenido por el método de juicio de expertos mediante la V de Aiken del instrumento.

Encuesta de la variable control interno

ITEMS	EXPERTOS			TOTAL	SUMA DE ACUERDOS (S)	V Aiken n=3 c=2	Validez
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3			$V = S/[n(c-1)]$	
1	1	1	1	3	3	1.00	Sí
2	1	1	1		3	1.00	Sí
3	1	1	1		3	1.00	Sí
4	1	1	1		3	1.00	Sí
5	1	1	1		3	1.00	Sí
6	1	1	1		3	1.00	Sí
7	1	1	1		3	1.00	Sí
8	1	1	1		3	1.00	Sí
9	1	1	1		3	1.00	Sí
10	1	1	1		3	1.00	Sí
11	1	1	1		3	1.00	Sí
12	1	1	1		3	1.00	Sí
13	1	1	1		3	1.00	Sí
14	1	1	1		3	1.00	Sí
15	1	1	1		3	1.00	Sí
16	1	1	1		3	1.00	Sí
17	1	1	1		3	1.00	Sí
18	1	1	1		3	1.00	Sí
19	1	1	1		3	1.00	Sí
20	1	1	1		3	1.00	Sí
21	1	1	1		3	1.00	Sí
22	1	1	1		3	1.00	Sí
TOTAL	22	22	22				

Validación por expertos

La validez del instrumento, fue realizado mediante el juicio de tres expertos.

Validez

EXPERTO	SITUACIÓN
Dra. Betty Idali Vargas Tocto	Aprobado
Mg. Ruperto Arroyo Coico	
Mg. Maria Elisa Larrios Rivas	

Encuesta de la variable gestión administrativa

ITEMS	EXPERTOS			TOTAL	SUMA DE ACUERDOS (S)	V Aiken n=3 c=2	Validez
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3			$V = S/[n(c-1)]$	
1	1	1	1	3	3	1.00	Sí
2	1	1	1		3	1.00	Sí
3	1	1	1		3	1.00	Sí
4	1	1	1		3	1.00	Sí
5	1	1	1		3	1.00	Sí
6	1	1	1		3	1.00	Sí
7	1	1	1		3	1.00	Sí
8	1	1	1		3	1.00	Sí
9	1	1	1		3	1.00	Sí
10	1	1	1		3	1.00	Sí
11	1	1	1		3	1.00	Sí
12	1	1	1		3	1.00	Sí
13	1	1	1		3	1.00	Sí
14	1	1	1		3	1.00	Sí
15	1	1	1		3	1.00	Sí
16	1	1	1		3	1.00	Sí
17	1	1	1		3	1.00	Sí
18	1	1	1		3	1.00	Sí
19	1	1	1		3	1.00	Sí
TOTAL	19	19	19				

Validación por expertos

La validez del instrumento, fue realizado mediante el juicio de tres expertos.

Validez

EXPERTO	SITUACIÓN
Dra. Betty Idali Vargas Tocto	Aprobado
Mg. Ruperto Arroyo Coico	
Mg. Maria Elisa Larios Rivas	

Anexo 06

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Alfa de Cronbach – Encuesta de la variable Control Interno

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0,957	9

Alfa de Cronbach – Encuesta de la variable Gestión Administrativa

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0,884	9

