



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Control interno y gestión administrativa sobre el
personal de la contraloría general de la república - Lima
2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Gladys Janet Ramirez Vélez

ASESOR:

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ
2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): RAMIREZ VELEZ, GLADYS JANET

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

CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA SOBRE EL PERSONAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA - LIMA 2018

Fecha: 01 de setiembre de 2018

Hora: 04:45 p.m.

JURADOS:

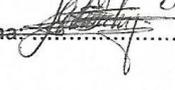
PRESIDENTE: Dra. Noemi Mendoza Retamozo

Firma: 

SECRETARIO: Mgtr. Ricardo Arturo Pauta Guevara

Firma: 

VOCAL: Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por Unanimitad - Excepcion

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

.....

.....

.....

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....

.....

.....

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

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Dedicatoria

Este trabajo de investigación lo dedico a mi querida madre Gladys, a mi esposo Alfredo y a mis hijos Bruno, Diego y Silvana, por su tolerancia y comprensión para alcanzar mi meta propuesta.

Agradecimiento

A los docentes de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por su dedicación y enseñanzas durante la Maestría en Gestión Pública.

A mi asesor Dr. Freddy Ochoa Tataje por su orientación y apoyo incondicional para finalizar esta investigación.

Declaración de autoría

Yo, Gladys Janet Ramirez Vélez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate; declaro que el trabajo académico titulado "Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018", está presentada, en 188 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión pública.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 18 de agosto de 2018


Gladys Janet Ramirez Vélez
DNI: 08134841

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión pública.

Esperando que los aportes del minucioso estudio contribuyan en parte a la solución de la problemática de la Gestión Pública en especial en los aspectos relacionados del **Control interno y gestión administrativa sobre el personal** y particularmente en la **contraloría general de la república**.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el Método. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El autor.

Índice

	Página
Páginas preliminares	
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vii
Tabla de contenido	viii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del problema	77
1.5 Justificación del estudio	78
1.6 Hipótesis	79
1.7 Objetivos	80
II. Método	82
2.1 Diseño de investigación	83
2.2 Variables, Operacionalización	84
2.3. Población y muestra	87
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	89
2.5. Métodos de análisis de datos	93
2.6. Aspectos éticos	94

III. Resultados	95
3.1. Descripción de resultados	96
3.2. Contrastación de hipótesis	113
IV. Discusión	120
V. Conclusiones	127
VI. Recomendaciones	130
VII. Referencias	133
Anexos:	140
Anexo 1: Matriz de consistencia	141
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de los Instrumentos	145
Anexo 3: Instrumentos de medición de las variables	148
Anexo 4: Carta de presentación UCV y solicitud de autorización a la institución	153
Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto	156
Anexo 6: Base de datos de la muestra	159
Anexo 7: Certificados de validez del contenido de los instrumentos	170
Anexo 8: Artículo Científico	177
Anexo 9: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.	188

Lista de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Control interno	86
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Gestión administrativa sobre el personal	87
Tabla 3	Población y muestra del estudio	88
Tabla 4	Validez del cuestionario sobre Control Interno	91
Tabla 5	Validez del cuestionario de Gestión administrativa sobre el personal	92
Tabla 6	Prueba de confiabilidad de la variable 1: Control Interno	93
Tabla 7	Prueba de confiabilidad de la variable2: gestión administrativa sobre el personal	93
Tabla 8	Distribución de niveles de la variable control interno sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	95
Tabla 9	Distribución de niveles del ambiente de control sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	97
Tabla 10	Distribución de niveles de Evaluación de riesgo sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	98
Tabla 11	Distribución de niveles de actividades de control sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	99
Tabla 12	Distribución de niveles de Información y comunicación sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	100
Tabla 13	Distribución de niveles de supervisión sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	101

Tabla 14	Distribución de frecuencia de gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	102
Tabla 15	Distribución de frecuencia de entrenamiento sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	103
Tabla 16	Distribución de frecuencia de trabajo sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	104
Tabla 17	Distribución de frecuencia de recompensa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	105
Tabla 18	Distribución de frecuencia de participación sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	106
Tabla 19	Tabla cruzada Control Interno *Gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	107
Tabla 20	Tabla cruzada Ambiente de control y Gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	108
Tabla 21	Tabla cruzada Evaluación de riesgo y Gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	109
Tabla 22	Tabla cruzada de actividades de control y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	110
Tabla 23	Tabla cruzada de información y comunicación con gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	111
Tabla 24	Tabla cruzada de supervisión con gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	112

Tabla 25	Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman	113
Tabla 26	Correlación de Spearman y nivel de significancia entre la variable control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	114
Tabla 27	Correlación de Spearman entre ambiente de control y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	115
Tabla 28	Correlación de Spearman entre evaluación de riesgo y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	116
Tabla 29	Correlación de Spearman entre actividades de control y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	117
Tabla 30	Correlación de Spearman entre Información y comunicación con la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	118
Tabla 31	Correlación de Spearman entre supervisión y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018	119

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Diseño de investigación	83
Figura 2: Distribución de niveles de control interno	96
Figura 3: Distribución de niveles de ambiente de control	97
Figura 4: Distribución de niveles de Evaluación de riesgo	98
Figura 5: Distribución de niveles de actividades de control	99
Figura 6: Niveles de Información y comunicación	100
Figura 7: Niveles de supervisión	101
Figura 8: Niveles de gestión administrativa sobre el personal	102
Figura 9: Niveles de gestión de entrenamiento	103
Figura 10: Niveles de trabajo	104
Figura 11: Niveles de recompensa	105
Figura 12: Niveles de participación	106
Figura 13: Niveles de contingencia entre Control Interno *Gestión administrativa sobre el personal	107
Figura 14: Niveles de contingencia entre Ambiente de control y Gestión administrativa sobre el personal	108
Figura 15: Niveles de contingencia entre evaluación de riesgo y Gestión administrativa sobre el personal	109
Figura 16: Niveles de contingencia entre actividades de control y Gestión administrativa sobre el personal	110
Figura 17: Niveles de contingencia entre información y comunicación con Gestión administrativa sobre el personal	111
Figura 18: Niveles de supervisión entre información y comunicación con Gestión administrativa sobre el personal	112

Resumen

En la investigación titulada: “Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 197 colaboradores. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los colaboradores de la institución. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,806 para la variable control interno y 0,768 para la variable gestión administrativa sobre el personal

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación del control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república – Lima 2018, se concluye que existe relación directa y significativa entre Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .733**). Significa que el control interno en su dimensiones ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión, son compendios claves que recogen relación y actúan en la gestión administrativa sobre el personal aceptando como válida la hipótesis general de la investigación.

Palabras Clave: Control interno, gestión administrativa, personal, sector.

Abstract

In the investigation titled: "Internal control and administrative management on the personnel of the general comptroller of the republic - Lima 2018, the general objective of the investigation was to determine the relationship that exists between internal control and administrative management on the personnel of the general comptroller of the Republic - Lima 2018.

The type of research is basic, the level of research is correlational descriptive, the design of the research is non-experimental transversal and the approach is quantitative. The sample consisted of 197 collaborators. The technique that was used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the employees. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which went very high in both variables: 0.806 for the internal control variable and 0.768 for the variable administrative management on personnel.

With reference to the general objective: Determine the relationship of internal control and administrative management on the staff of the Comptroller General of the Republic - Lima 2018, it is concluded that there is a direct and significant relationship between internal control and administrative management on the staff of the Comptroller General of the republic - Lima 2018. What is shown with the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.01; Rho = .733 **). It means that the internal control in its dimensions control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and supervision, are key compendiums that gather relationship and act in the administrative management of the staff accepting as valid the general hypothesis of the investigation.

Keywords: Internal control, administrative management, personnel, sector.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial, las instituciones del sector público se enfrentan a enormes desafíos, incluidos entornos políticos y económicos cada vez más inciertos, gobiernos más vigilantes y conscientes de los costos, necesidades de la comunidad que evolucionan rápidamente y una fuerza de trabajo que envejece. Diversas ciencias administrativas están poniendo cada vez más énfasis en que los líderes puedan establecer los procesos necesarios para lograr los objetivos de la organización bajo su administración tanto dentro como fuera de la empresa. El establecimiento y la operación de un sistema de control apropiado son esenciales para esto. El significado de control solo en los últimos años ha comenzado a alejarse del estricto sentido de la palabra. En realidad, control no es solo una herramienta de auditoría sino también una herramienta de gestión. Brown (2014) presenta como argumento doctoral y define el control, en subsistema gerencial, basado en la unidad de planificación, contabilidad, auditoría y provisión de información. Una operación adecuadamente auditada y administrada no es propiedad exclusiva del sector empresarial. Para que las instituciones del sector público cumplan su función prevista de aumentar el bienestar de la sociedad, también requieren un sistema de control adecuadamente establecido y operado. Al hacerlo, no niega, sino que apoya el carácter interdisciplinario de la ciencia de la administración pública.

A nivel nacional, existen problemas de control interno al interior de muchas entidades públicas y es venido de más a menos, ya que se pone como énfasis el control, tal es así que en algunas áreas no viene funcionando adecuadamente o su funcionamiento es deficiente; por otro lado, la gestión de administración en el personal carece de un enfoque estratégico, por cuanto es urgente un cambio, las organizaciones públicas y privadas enfrentan actualmente problemas de gestión de personal respecto a la insatisfacción del nivel remunerativo o salarial, baja moral y desmotivación, bajos niveles de productividad y/o rendimiento, actitudes laborales negativas, diferencias en la estructura de puestos o cargos, el abuso de poder en altos cargos públicos, inconductas funcionales y falta de ética, por considerar. Aún más, la alta dirección, espera que las gerencias de recursos humanos, generen sistemas y estrategias que establezcan satisfacción laboral y

que motiven un mejor ambiente de trabajo; además de generar una cultura organizacional positiva dentro de los departamentos o áreas de la organización. En la organización moderna, se espera que el profesional de cualquier entidad pública genere y aporte su valor agregado a la organización, diseñando diversas estrategias que sirvan para optimizar y fortalecer el crecimiento institucional.

Cadbury (2012), expresó que, para diseñar los sistemas de recursos humanos y las estrategias requeridas por los empleadores, necesita la adquisición de conocimiento profesional de recursos humanos, habilidades y una mentalidad respaldada por la capacitación profesional. Apeló a la formación profesional rigurosa de las personas para adquirir más habilidades de capacitación profesional que les permita estar a la altura de los muchos desafíos de gestión de recursos humanos que enfrentan las organizaciones en Perú.

La Contraloría general de la república, tiene como perspectiva ser una entidad notable y prestigiosa que promueve valores y por ende tener un rol orientador a las entidades del estado, busca una efectiva implementación del control interno dentro de sus gerencias y pretende que los burócratas del estado miren a la fiscalización dentro de su organización como un elemento organizativo para anticipar problemas y mejorar con claridad cuidando los medios económicos del país con responsabilidad y lo más importante es mitigar las irregularidades o actos de corrupción. Asimismo, en algunas unidades orgánicas, dicho control muestra una categoría baja, permitiendo a los empleados cuidar su organización. De tal manera que genere un compromiso establecido en mejorar la cobertura y administración del control, generando un compromiso de desarrollar talento humano al interior de la institución y generar confianza e incrementar el apoyo de la ciudadanía.

De este modo es importante resaltar que esta entidad fiscalizadora superior, estima incorporar estrategias para fortalecer la gestión pública, promover valores como una institución llamado a fiscalizar al resto de las instituciones del estado, si bien es cierto que para ello necesita contar con personal idóneo, capacitado, con criterios independientes que puedan desenvolverse sin presiones

parcializados y debiendo concebir al control interno como un proceso integral dentro de la gestión y no como una actividad adicional a las que realiza la entidad. Es importante medir la percepción de las entidades, debiendo establecer el vínculo del control interno con la dirección administrativa.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Trabajos internacionales

Ortiz (2017), refiere en su exposición los lineamientos de control interno de inventario bajo las NIIF para pymes pertenecientes al sector farmacéutico del estado Aragua, expuesto en la Institución de Carabobo Facultad CC.EE y SS, pretendiendo el grado de magíster en ciencias contables, cuyo objetivo principal fue proponer lineamientos de control interno de inventario bajo las NIIF para PYMES pertenecientes al Sector Farmacéutico del estado Aragua, el modelo de análisis fue detallado, la prueba fue de 18 representantes de empresas del sector farmacéutico, en la recopilación de referencias aplicó el modo mediante sondeo y la herramienta fue listado de preguntas, llegando a la conclusión de que en las empresas farmacéuticas no se realiza el control interno debido y por ende es menester proponer los lineamientos establecidos en las NIIF para el adecuado control interno de inventario vigente en Venezuela.

Cambier (2015), presenta su trabajo basado en la Evaluación de cumplimiento del control interno de una sección de registro de un organismo de investigación superior, plasmado en procesos de revisión interna, publicada en la universidad de Sevilla, con el propósito de obtener el grado de Doctor en pedagogía, cuyo objetivo fue valorar el nivel de acatamiento de control interno del departamento de registro de una institución de estudios superiores. La selección fue de 34 instituciones de estudios superiores, la recopilación de información fue la encuesta, llegando a la conclusión que solo 5 de dichos centros de estudio evaluados, elaboran reportes de auditoría los que son revelados a la máxima autoridad, lo que resulta que la mayoría no cumple con realizar un control interno es sus entidades.

Mamani (2015), en su estudio Metodología para diseñar e implementar el marco integrado de control interno a partir de COSO III (versión 2013) para pequeñas y medianas empresas (pymes) de Bolivia, presentado en la Universidad Mayor de San Andrés - Facultad de CC.EE. y FF, carrera de contaduría pública, para lograr el grado de maestro en auditoría y control financiero, tuvo como objetivo, la propuesta de una metodología para el diseño e implementación de un sistema de control interno para pequeñas y medianas empresas (PYMES) de Bolivia, caso: Cámara de Compensación y Liquidación S.A., el tipo de investigación fue descriptivo, la muestra fue determinada mediante el muestreo aleatorio simple con 52 representantes de las microempresas, para el recojo de información se aplicó un cuestionario con 25 ítems, llegando a la conclusión de que el 58% de los encuestados no realizan el control interno , por lo que el nivel de control interno es deficiente.

Ruiz y Palmer (2015), comenta en sus referencias del ambiente de control en el servicio de neonatología del hospital San Vicente de Paúl durante los meses de mayo y junio del año 2013, presentado en la Universidad estatal a distancia vicerrectoría académica sistema de estudios de posgrado escuela de ciencias exactas y naturales de Costa Rica, para obtener el grado de maestría en administración de servicios de salud sostenible con énfasis en administración del recurso humano, el objetivo fue examinar el contexto de control interno del servicio de neonatología del Hospital San Vicente de Paúl, el tipo de investigación fue mixto (cualitativo y cuantitativo), descriptivo, la muestra fue de 32 personas a los cuales se les aplicó un cuestionario, llegando a la conclusión de que el nivel del ambiente de control en el servicio de neonatología del Hospital San Vicente de Paúl, fue deficiente, para lo cual se ha desarrollado una propuesta acorde con la realidad de la empresa.

Ghiglione (2015), analiza en su argumentación el tema Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño, presentado en la universidad nacional de la Pampa, Argentina, para

optar el grado de maestro en gestión empresarial, tuvo como objetivo concientizar sobre la necesidad de evaluaciones periódicas de desempeño del personal de planta permanente en los ámbitos de la Administración Pública., el tipo de indagación fue mixto, la muestra fue de 53 trabajadores, a los cuales se les empleó un cuestionario, llegando a la conclusión de que la Gestión de RR.HH del personal tiene falencias por lo que afecta en el desarrollo de la institución ya que se afirma que los Recursos Humanos son el activo más importante.

Padilla (2014), señala en su análisis el control de gestión administrativo en el departamento de Bienes Nacionales de la dirección de finanzas, presentada a la Universidad Simón Bolívar – Venezuela, para conseguir el grado académico de Especialista en Finanzas, con el objetivo de detallar y documentar el proceso de control administrativo del área de Bienes Nacionales de la dirección de finanzas, llegando a las conclusiones que la Universidad como entidad gubernamental debe tener un sistema de control y registro de los capitales públicos del estado, que tenga la capacidad de brindar información en su momento, clara y con la veracidad para hacer las rendiciones de cuentas que demanda el estado a través de sus organismos tales como: Ministerio de Finanzas, Superintendencia de Bienes Públicos OPSU y ONCOP. Concluyendo que el sistema de control de bienes que había al inicio del estudio no estaba en capacidad de procesar y articular información, ni brindar información que necesitaba la institución en su día a día y mucho menos proporcionar la información solicitada para la rendición de cuentas a las instancias externas, es por eso que se dispuso establecer un nuevo manual de normas y procedimientos para el control y registro de los patrimonios nacionales, dirigidos a los procesos administrativos, contables financieros que había en las instituciones de educación superior y específicamente en la Universidad Simón Bolívar.

Abreu (2014), argumenta en su trabajo que el Sistema participativo para el control interno de gestión en la Unidad Cafetería Doña Nelly, presentado en la Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas Facultad de Ciencias Económicas, Santa Clara – Cuba, para el optar el título académico de master en Contabilidad Gerencial, tuvo como objetivo proponer e efectuar un sistema

participativo para el control interno de gestión en la Cafetería Doña Nelly, el tipo de investigación fue mixto cualitativo y cuantitativo, la muestra fue de 24 personas, los resultados indican que existe una deficiencia en el control interno por lo que es ineludible desarrollar un plan de control interno.

Criollo (2014), expone en su investigación el Modelo de gestión administrativa financiera para la asociación agropecuaria Manuel Freile Barba del Cantón Ibarra, presentado a la Universidad Regional Autónoma De Los Andes “Uniandes”, Ibarra – Colombia, tesis de grado para la obtención del título de ingeniero en contabilidad superior, auditoría y finanzas, su objetivo fue de esbozar un modelo de gestión administrativo financiero para mejorar la productividad y rentabilidad de la Asociación Agropecuaria Manuel Freile Barba del Cantón Ibarra. La metodología empleada fue el paradigma cuali-cuantitativo, llegando a la conclusión que después del diagnóstico se pudo evidenciar que en la asociación Agropecuaria Manuel Freile Barba hay necesidades de tipo organizacional, administrativo y financiero; así como también hay ciertas debilidades en el campo comercial. A pesar de que la gestión administrativa y financiera de la asociación se ha ejecutado en forma empírica, hay un crecimiento a través de los tres años de operación. Por lo que se ha visto progreso en infraestructura, maquinarias y productividad. Hay debilidades en general, en la aplicación del proceso administrativo y financiero, sobre todo en la fase de planificación y control, ya que se desconoce la misión, visión, metas, formas y objetivos de la organización. La fase analítica de los estados financieros requiere de instrumentos como el análisis DuPont, para establecer la preparación de mejores estrategias administrativas en bienestar de la asociación.

1.2.2 Trabajos nacionales

Cadillo (2017), en su investigación control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016, presentado a la Universidad Cesar Vallejo, en Lima Perú, para obtener el grado Académico de Magister en Gestión Pública, el objetivo fue de establecer la relación entre ambas variables como son control interno y gestión administra , fue

de diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, cuya población fue de 115 trabajadores, el muestro fue no probabilística, llegó a las siguientes conclusiones, que existe relación entre el control interno y la gestión administrativa.

Norabuena (2017), comenta en su exploración sobre Control interno y Gestión administrativa en el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento – Lima - 2016, presentado en la Universidad Cesar Vallejo, para alcanzar el grado académico de maestra en gestión pública, el objetivo fue determinar la relación entre ambas variables como son el Control Interno y la Gestión Administrativa la investigación fue descriptivo correlacional, la muestra fue de 128 colaboradores, a los cuales se les aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, los cuales fueron adaptados a esta investigación, fueron validados por el juicio de tres expertos, para la confiabilidad fue con el coeficiente de alfa de Cronbach, 0.877 para la variable control interno y 0.913 para la variable gestión administrativa, llegando a la conclusión de que existe relación directa y significativa entre las dos variables control interno y gestión administrativa en los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2016. (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .600**).

Villanueva (2015), refiere en su tema de control interno y la gestión administrativa en el Hospital Nacional “Guillermo Almenara Irigoyen” de ESSALUD, presentado en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para lograr el grado de Doctor en administración, tuvo como objetivo Determinar la incidencia del Control Interno en la Gestión Administrativa del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen ESSALUD. El tipo de investigación fue “Ex Post – Facto”, la muestra fue de 108, para la recopilación de referencias fue mediante la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, llegando a la conclusión que el Control Interno incide en la Gestión Administrativa del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de ESSALUD.

Valera (2017), reflexiona en su tema la Influencia del control interno en la gestión administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central,

2016, presentado en la Universidad Cesar Vallejo, tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión financiera y tributaria, el objetivo fue determinar la relación que existen entre el Control Interno y la Gestión Administrativa de la , el tipo de investigación fue descriptivo correlacional la muestra fue de 30 trabajadores, para la recopilación de notas, aplicó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario, los resultados indican que un 33% de los trabajadores indicaron que el nivel de Control Interno es “Bueno” y un 40% de los trabajadores indicaron que el nivel de Gestión Administrativa es “Mala”. La conclusión fue que existe un coeficiente de determinación ($R^2 = 0,6144$), explicando que el 61% del Control Interno se ve influenciada por la Gestión administrativa.

Alfaro (2017), analiza en su investigación sobre control interno y la gestión administrativa en la Autoridad Nacional del Agua en el 2015, presentado en la Universidad Cesar Vallejo, tesis para lograr el grado académico de magíster en gestión pública, el objetivo fue determinar el grado de relación que existe entre la variables en estudio, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra fue de 205 trabajadores, para el recojo de datos se usó el cuestionario, llegando a la conclusión, que existe una relación directa entre el control interno y la gestión administrativa en la Autoridad Nacional del Agua en el 2015.

Aricoché (2017), expone su trabajo referido a Gestión administrativa y control interno según personal de la gerencia de finanzas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016, presentado en la Universidad César Vallejo, tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables estudiadas, el estudio fue descriptivo correlacional, la muestra fue de 114 empleados, se aplicaron la encuesta y cuestionarios para recoger los datos, se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva significativa de 0.798 puntos entre las variables gestión administrativa y control interno.

Melgarejo (2017), señala en su análisis Control interno y gestión administrativa según trabajadores de la municipalidad provincial de Chota, presentado a la Universidad Cesar Vallejo, para alcanzar el grado académico de

magister en Gestión Pública, con el objetivo, de establecer la relación existente entre el Control interno y la gestión administrativa según personal de la municipalidad provincial de Chota, 2016. La investigación fue, descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 112 trabajadores de la Municipalidad provincial de Chota durante el periodo 2016, se concluye que existe relación significativa entre el Control interno y la Gestión administrativa según personal de la Municipalidad provincial de Chota en el año 2016.

Aquipucho (2015), expone en su indagación de Control interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la Municipalidad Distrital Carmen de la Legua Reynoso Callao, periodo 2010-2012, presentado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el Grado Académico de Magister en Auditoria con mención en Auditoria en la Gestión y Control Gubernamental, con el objetivo de determinar si existe influencia entre la variable independiente Control Interno, fue un estudio no experimental y de tipo longitudinal, la muestra fue de 30 trabajadores municipales. Se llegó a la conclusión que el frágil sistema de control interno de la Municipalidad Distrital Carmen de la Legua Reynoso periodo 2010-2012, influyó en forma negativa en los procesos de adquisiciones y contrataciones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Para una buena comprensión de las variables tanto control interno así como gestión administrativa sobre el personal, se ha llegado a realizar un estudio de definiciones con diferentes autores:

1.3.1 Variable 1: Control Interno

Definición de control interno

El autor base que sustenta la variable control interno de la investigación realizada está de acuerdo al informe COSO: El control interno es un proceso ejecutado por el directorio y otras autoridades responsables de la entidad, diseñado para dar seguridad en relación al logro de los objetivos. Busca la confiabilidad de los informes de control, cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. Dicho informe también lo define como un método y recomienda revisar su efectividad

oportunamente. Esta definición es intencionadamente amplia. Incluye conceptos que son fundamentales para las organizaciones respecto a cómo diseñar, implantar y desarrollar el control interno. Se conforma por los siguientes elementos: Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Control interno Gerencial, Información y Comunicación y Supervisión. (COSO USA, 2013, p.264)

Por otra parte Dirsmith (2013) al referirse al control interno refirió que:

El control interno, son métodos implementados por una organización que permitan que sus reportes financieros y contable son métodos implementados por una empresa para garantizar la integridad de la información financiera y contable, cumplir los objetivos operativos y de rentabilidad, y transmitir las políticas de gestión en toda la organización. Los controles internos funcionan mejor cuando se aplican a múltiples divisiones y se ocupan de las interacciones entre los distintos departamentos comerciales. No hay dos sistemas de controles internos idénticos, pero muchas filosofías centrales con respecto a la integridad financiera y las prácticas contables se han convertido en prácticas de gestión estándar (p.216)

El control interno es el proceso mediante el cual la administración estructura una organización para garantizar que la entidad opera de manera efectiva y eficiente, cuenta con un sistema confiable de información financiera y cumple con las leyes y normatividad aplicable.

Un sistema exitoso de control interno no se ejecuta inmediatamente, sino que es trabajo continuo con el ajuste de las deficiencias y riesgos institucionales. Muchas instituciones resumen los sistemas de control interno en manuales y manuales operativos para que los empleados puedan consultar fácilmente las políticas de la entidad (Dawson, 2015, p.215).

Tipos de control interno

Según Bowen (2015) el control interno puede ser:

Obligatorio o voluntario:

Los controles obligatorios son aquellos que deben aplicarse, independientemente de las circunstancias. Estos son ampliamente utilizados para evitar el incumplimiento de las leyes o políticas, así como para minimizar los riesgos relacionados con la salud y la seguridad. Los controles voluntarios se aplican de acuerdo con el juicio de la organización y sus gerentes. (Bowen 2015, p.128)

Discrecional o no discrecional:

Los gerentes pueden tener discreción según su interpretación o juicio de riesgos en circunstancias determinadas. Se deben aplicar controles no discrecionales. (Bowen 2015, p.128)

Manual o automatizado:

Los controles manuales son aplicados por el empleado individual, mientras que los controles automatizados se programan en los sistemas de la organización. Algunos sistemas combinan los dos: por ejemplo, al decidir si un cliente debería tener días disponibles para el pago, podría haber un 'aceptar' automatizado por encima de una calificación crediticia específica o 'disminución' o por debajo de una calificación crediticia específica y una calificación intermedia rango en el cual un gerente puede anular el sistema automatizado (Bowen 2015, p.129).

Controles generales o controles de aplicaciones:

Esta clasificación de controles se aplica principalmente para sistemas operativos cuya información permite garantizar la transparencia de reportes generados por los sistemas, ayudando a determinar si los sistemas funcionan según lo previsto y si el resultado es confiable. Los controles de aplicación están automatizados y diseñados para garantizar el registro completo y preciso de los datos desde la entrada hasta la salida. (Bowen 2015, p.129)

Auditoría interna y control interno

En muchas ocasiones la auditoría interna se confunde con el control interno, al respecto Yen (2014), expresó.

La auditoría interna es una función de seguridad interna pero independiente. Si bien los auditores internos generalmente son empleados de la organización, deben operar independientemente de la administración para que sus análisis, juicios e informes estén libres de prejuicios o influencias indebidas. El jefe de auditoría interna debe comunicar a los directivos de su entidad. Algunas organizaciones refuerzan la independencia externalizando la función de auditoría interna a empresas externas profesionales (p.66)

La prueba de auditoría interna es la evaluación interna de los controles internos y como tal, es un control de gestión para garantizar el cumplimiento y la conformidad de los controles internos con los estándares predeterminados, como son:

Riesgos clave:

Revisiones de auditoría interna e informes sobre controles internos en relación con riesgos clave que afectan a la organización. El objetivo aquí debería ser probar hasta qué punto los controles controlarán el riesgo si cristaliza. Las conclusiones de estos informes deberían permitirle a la administración reconsiderar los controles y modificarlos o rediseñarlos si corresponde (Yen 2014, p.189).

Información financiera y operativa:

La auditoría interna puede examinar esta información para garantizar que sea precisa, adecuada para el propósito y oportuna. Se pueden aplicar pruebas para determinar si la información se mide correctamente y por lo tanto, es adecuada como base para informar a la administración y a las partes interesadas externas (Yen 2014, p.189).

Conformidad:

Cada vez más, las organizaciones deben implementar estándares de desempeño en relación con el cumplimiento. Esto puede ser para satisfacer las demandas de los reguladores externos o para operar según estándares internos predeterminados. La auditoría interna debe revisar las operaciones para verificar el cumplimiento de dichos estándares. A este respecto, el trabajo de los auditores internos se amplía, ya que las organizaciones buscan cada vez más el cumplimiento no solo de los estándares de la industria para la provisión de productos y servicios, sino también con criterios relevantes para los estándares ambientales (Yen 2014, p.189).

Actividad de control interno según el modelo COSO

La organización profesional nombrada (COSO), se estableció en 1985, cuyo propósito de brindar asistencia en la detección de abusos internos de la compañía, y así respaldar la confiabilidad de los informes anuales publicados. La organización fue fundada conjuntamente por cinco asociaciones profesionales con sede en los EE. UU. Como la principal organización nacional para disponer tareas para verificar riesgos. (Cadbury 2012, p.225).

Sus objetivos actuales son la asistencia de análisis independiente, organización de contingencias y labores de fraude de las empresas y la provisión de apoyo administrativo para la organización profesional de alto nivel de las actividades de control interno. Por lo cual, publica directrices, recomendaciones y consejos; además, realiza diversas evaluaciones en el área de controles internos con la participación de sus miembros. Esta organización publicó por primera vez su documento que describe el sistema titulado Control interno Marco, publicado en 1992. El modelo COSO se extendió y se hizo popular en el sector corporativo a nivel internacional, la operatividad del aparato estatal y las organizaciones no lucrativas.

El desarrollo histórico del sistema COSO es presentado en detalle por Wilson y sus coautores en su artículo (Wilson et al., 2014). El principio principal del modelo COSO es que vincula el sistema interno de control empresarial con las

tareas de gestión y descubrimiento de riesgos de la empresa. El modelo lo explica según (COSO, 2013a., P.Ch.1 como: "Un proceso, elaborado por la alta dirección que representa a una entidad, la gerencia de administración y demás colaboradores, proyectado a garantizar de manera precisa el cumplimiento de metas vinculadas con la obtención de resultados favorables y exitosos".

La definición original ha sido adoptada por una serie de piezas de literatura profesional internacional que tratan los temas de control interno, sistemas de control y auditoría (Sawyer et al., 2013., pp.62-63.), además, ha sido adoptado por varias organizaciones internacionales, como IFAC43, INTOSAI44, ISACA45 y IIA (IIA, 2013a).

En la literatura profesional internacional, la definición descrita anteriormente de un sistema de control interno ha aparecido en diversas variaciones, en formas parcialmente modificadas. Brown J. (2014). y sus coautores usan la siguiente definición breve en sus escritos "Controles internos: políticas para proteger y hacer el uso más eficiente de los activos de una organización" (p.215).

Kimmel et al (2005) y sus coautores utilizan la siguiente definición breve en sus escritos:

El control interno consiste en todos los métodos y medidas relacionados adoptados dentro de una empresa para: 1. Salvaguardar sus activos de robo y uso no autorizado de empleados; y 2. Mejorar la precisión y confiabilidad de sus registros contables al reducir el riesgo de errores (errores involuntarios) e irregularidades (errores intencionales y tergiversaciones) en el proceso contable (p.315).

Desde 2004, la versión desarrollada del modelo se conoce como COSO ERM (COSO Enterprise Risk Management), cuya revisión más reciente tuvo lugar en 2014. El marco COSO también se conoce con el nombre de "COSO Cube". Porque se acerca a la organización desde tres aspectos diferentes; por lo tanto, el contenido del modelo generalmente se muestra como un cubo tridimensional.

Si bien el modelo COSO I, publicado en 1992, proporciona la base para los mecanismos de control dentro de una empresa, el modelo COSO II ya está orientado a la gestión de riesgos. La superposición entre los dos es significativa, pero son divergentes en su enfoque y objetivos. El modelo COSO se puede interpretar como un cubo, donde podemos examinar el sistema de control de negocios en tres dimensiones simultáneamente. Por lo tanto, el modelo puede describir los contenidos de los procesos a través de combinaciones múltiples (lo que significa que sus componentes y dimensionales se cruzan entre sí).

Los puntos de enfoque definidos por el cubo COSO relacionados con dicho análisis son (COSO, 2004., pp.9-10.):

El cubo utiliza cuatro categorías (direcciones de destino), de acuerdo con el objetivo de riesgo gestión, es decir, a qué característica del negocio debe aplicar. Estos incluyen control y actividades de gestión de riesgos en las siguientes áreas: Estratégico: logro de sus objetivos, apoyo a este esfuerzo, Operaciones: uso eficaz y eficiente de sus recursos, Informes: transparencia, evaluaciones y acatamiento: cumplimiento de las normas aplicables, controles así como actividades de gestión de riesgos.

El cubo identifica ocho componentes del marco que influyen en los riesgos del negocio y a través de ellos, el proceso de análisis. Estos incluyen el Entorno Interno: la estructura organizativa interna de la empresa, su filosofía de gestión, valores éticos, integridad, etc.; Configuración objetiva: designación de la misión de la empresa y los objetivos a largo plazo; Identificación de eventos: la capacidad de identificar influencias y eventos desfavorables; Estimación de riesgos: descripción, verificación, estudio y evaluación de factores, en los cuales se deben analizar la probabilidad, gravedad, inminencia e impacto de la ocurrencia; Respuesta al riesgo: las medidas de respuesta adoptadas por la administración para la gestión del riesgo, así como su tolerancia al riesgo; Actividades de control: los procedimientos y reglamentaciones introducidos con el fin de ejercer control; Información y comunicación: la capacidad de proporcionar información genuina,

verificada y relevante; Monitoreo: monitoreo de la funcionalidad de los controles y las medidas tomadas para la prevención de riesgos, su posterior análisis.

En la tercera dimensión del cubo, se muestra la organización y su desglose de acuerdo con el número deseado de secciones, que sirven para implementar las actividades de gestión y control de riesgos en la sucursal comercial correspondiente, en la dirección deseada, unidad organizativa, proyecto, departamento y rango de actividad, etc.

En el modelo COSO, varias unidades organizativas y personas son responsables del funcionamiento, mejoramiento de los procesos propios. En la organización, todos tienen algún tipo de rol y responsabilidad para la gestión de riesgos comerciales y el funcionamiento del sistema de control, desde la alta gerencia hasta el personal que la está implementando físicamente.

La gerencia intermedia y aquellos que realizan tareas de administración directa ejecutan funciones de control de gestión como resultado de sus posiciones, y como consecuencia de los controles automáticos y controles integrados en los procesos, los empleados subordinados también aplican actividades de control en su rango de tareas. Moeller, detalla los principales actores de la siguiente manera (Moeller, 2015., pp.112-144.):

Director Ejecutivo (CEO), es decir, el Gerente número uno, que por un lado dirige y administra la organización, y por el otro lado el que representa a la empresa con los grupos de interés y tiene un papel clave en la distribución de los recursos y las decisiones relacionadas con ellos. Por lo tanto, el gerente en primera instancia, se ve afectado por ejecutar dicho análisis de múltiples maneras. Es quien determina las expectativas fundamentales para los miembros de la gerencia, en los puestos clave que se detallan a continuación; los dirige y administra, los responsabiliza, opera la coordinación dentro de la empresa, incluyendo también los sistemas de información específica los procesos de supervisión y control formalizados con regulaciones, procedimientos escritos, establece sus componentes e (indirectamente) proporciona recursos financieros

para las áreas de auditoría, control, gestión de riesgos, cumplimiento, TI, gestión de fraude, etc. la autorización de los propietarios, de acuerdo con ellos, aclara los fines gerenciales, también los valores ocupacionales de referencia esperados relacionados con los cuales el sistema de control debe medir y proporcionar retroalimentación.

Su gestión personal, estilo, carisma y acciones tienen una influencia determinante en la cultura interna de la empresa y por lo tanto, es uno de los principales modeladores del sistema de valores de la empresa, por lo tanto, el principal estimulador de las actividades informales de control, la personificación. De estándares éticos y morales, así como a quien responsabiliza a los demás. De acuerdo con la normatividad legal de la entidad, tiene la autoridad general para responsabilizar a otros, pero al mismo tiempo tiene la obligación de proporcionar información y tomar medidas (por ejemplo, hacia el consejo de supervisión) si los hechos desfavorables llegan a su / su conocimiento (transgresión de la ley, pérdida, robo, fraude, riesgo dañino, etc.)

El Director de Riesgos (CRO), es la persona responsable de los procedimientos y contingencias de la entidad, también de su operación a nivel gerencial. Es responsable del descubrimiento y la gestión de todas las eventualidades que se presentan durante las operaciones empresariales, incluidas las tareas metodológicas y de gestión relacionadas. En el curso de su trabajo, generalmente se reporta a una autoridad general para responsabilizar a otros, pero al mismo tiempo tiene la obligación de proporcionar información y tomar medidas (por ej., hacia el consejo de supervisión) si los hechos desfavorables llegan a su conocimiento (incumplimiento de la ley, pérdida, robo, fraude, riesgo nocivo, etc.).

El Director Financiero (CFO), es decir, el gerente financiero superior, es responsable del mantenimiento de registros y la contabilidad relacionados con los eventos financieros que ocurren en el curso de las actividades de la compañía; él / ella compila los informes financieros de la compañía y es responsable de garantizar que los puntos de control incorporados en los procesos de contabilidad

financiera funcionen suficientemente. Además, es responsable de la operación de conciliaciones posteriores, controles de seguimiento y la realización de actividades de control de descubrimiento.

Bases teóricas:

Teorías de proceso administrativo

La teoría de administración administrativa intenta encontrar una forma racional de diseñar una organización como un todo. La teoría generalmente requiere una estructura administrativa formalizada, una división clara del trabajo y una delegación de poder y autoridad a los administradores relevantes para sus áreas de responsabilidades.

La gestión, constituye planificación, organización, actuación para ejecutar y obtener metas con la participación de personal y bienes. (Terry, 1971, p.215)

La administración no son personas, es una actividad como caminar, leer, nadar o correr. Las personas que realizan la gestión pueden designarse como gerentes miembros de la gerencia o líderes ejecutivos.

Además, la administración es una actividad distinta. Se puede estudiar, obtener conocimiento sobre él y adquirir la habilidad en su aplicación. (Terry, 1971, p.216)

La vinculación de las partes básicas es la comunicación, el equilibrio o las partes del sistema mantenidas en relación armoniosa entre sí y la toma de decisiones. La teoría del sistema incluye tanto la relación hombre-máquina como las relaciones interpersonales. Las metas, el hombre, la máquina, el método y el proceso se entrelazan en una unidad dinámica que reacciona. (Terry, 1971, p.215)

En resumen, uno puede ver la organización esencialmente como una entidad económica, de comportamiento, adaptativa, matemática o decisional. En

conjunto, la mayoría de estas teorías se refieren a la estructura, el comportamiento y la estrategia en condiciones de cambio y complejidad provocadas por la tecnología, el medio ambiente y el comportamiento humano.

La gestión es un proceso distinto que consiste en planificar, organizar, actuar y controlar; utilizando en ambos ciencia y arte, y seguido para lograr objetivos predeterminados.

Planificación y gestión para el desarrollo rural, La gestión es la actividad que planifica, organiza y controla las operaciones de los elementos básicos de hombres, materiales, máquinas, métodos, dinero y mercados, brindando dirección y coordinación, y brindando liderazgo a los esfuerzos humanos, para alcanzar los objetivos de pensamiento (Terry, 1971, p.215)

George R. Terry (1909-1979), fue el primero en llamar a su libro Principios de gestión Los elementos de Terry incluían la planificación, organización, dirección, coordinación, control y liderazgo de los esfuerzos humanos. Más tarde, Terry combinó las funciones de dirigir y dirigir los esfuerzos humanos en una función de "actuación" y dejó de tratar la coordinación como una función separada. Terry definió un principio como " una declaración fundamental que proporciona una guía para la acción " y sus principios, como los de Fayol, eran faros para el conocimiento y no leyes en un sentido científico.

Teóricos de Gestión Administrativa

La organización de los seres humanos para el logro de objetivos comunes tiene siglos de antigüedad. Pero en la tradición científica, el desarrollo de la teoría de la gestión tiene alrededor de 100 años.

Adam Smith sí mencionó cuestiones de emprendimiento y mayor eficiencia debido a la especialización. Marshall también se refirió a la eficiencia en el trabajo

industrial. Pero la atención sería a los problemas firmes individuales en economía ocurrió solo después de la década de 1840.

Henry Varnum Poor discutió los problemas de la gestión de una gran empresa, especialmente en el negocio ferroviario durante el período de 1850 a 1862 como editor de *American Railroad Journal*.

Charles Babbage documentó algunos problemas relacionados con la eficiencia de las manufacturas. Pero fue FW Taylor quien dio el llamado al desarrollo de la ciencia por los gerentes para todas las actividades humanas en los procesos de producción y por implicación para toda la actividad hombre-máquina y sentó las bases para el desarrollo de la teoría en la gestión en 1911. Siguiendo el método científico, a Taylor apareció la cantidad de libros y monografías. Henri Fayol en 1916, expuso la explicación de la gestión como una actividad distinta de otras actividades industriales: técnica, comercial, financiera, contable y de seguridad (Moeller, 2015., p. 151).

Fayol salió con la lista de funciones de gestión como planificación, organización, comando, coordinación y control. L. Gulick y L. Urwick lo expandieron a POSDCORB. Koontz y O'Donnell sugirieron planificar, organizar, dotar de personal, dirigir y controlar. Este enfoque de explicar la teoría de la gestión se denomina enfoque operativo. El profesor Narayana Rao sugiere planificar, organizar, dotar de recursos, ejecutar y controlar como los pasos apropiados para el enfoque operativo.

Profesores e investigadores pertenecientes al campo de la Psicología han desarrollado teorías relacionadas con la gestión de prácticas relacionadas con el comportamiento humano en las organizaciones. Los sociólogos también aportaron su conocimiento del comportamiento grupal.

Los estadísticos encontraron que la administración requiere pronósticos y las técnicas de pronóstico estadístico tienen aplicación. Luego desarrollaron la aplicación de muestras estadísticas en el control del proceso y en la reducción del

100% de inspección a las inspecciones basadas en muestras. El área de gestión de la calidad se ha beneficiado mucho del pensamiento estadístico. Six Sigma, una técnica para investigar el proceso para reducir su varianza en base a experimentos y el análisis estadístico de los datos resultantes ha proporcionado beneficios significativos a la organización para reducir los defectos y los costos.

La investigación operativa es la aplicación del método científico a la toma de decisiones comerciales, que antes se consideraba compleja. O los académicos formularon las complejas situaciones de toma de decisiones en modelos matemáticos que implican funciones y limitaciones objetivas y desarrollaron procedimientos para encontrar combinaciones óptimas de variables de decisión. Una gran cantidad de decisiones comerciales mejoraron y los gerentes se vieron obligados a incluir métodos cuantitativos en su funcionamiento diario.

El advenimiento de las computadoras también trajo un cambio en la práctica de gestión. Las transacciones comerciales ahora se realizan utilizando computadoras en ambos extremos. Los datos están siendo capturados y analizados por los programas de computadora. Por lo tanto, el procesamiento de datos por lotes realizado anteriormente, componente humano, ahora lo están haciendo las computadoras. Por lo tanto, hubo una drástica reingeniería de los procesos comerciales.

El desarrollo de la gestión a través de diversas disciplinas se describe con más detalle en artículos individuales.

Gestión científica

Gestión científica - Taylor

FW Taylor identificó que la eficiencia de los procesos no recibe la atención adecuada de los gerentes. Concentró su atención en el uso más eficiente de las máquinas herramientas en las tiendas de máquinas al emplear velocidades de corte, avances y profundidades de corte más altas. Para ese fin, realizó una serie

de experimentos y, a partir de los datos, desarrolló las leyes del mecanizado económico.

A partir del éxito que ha logrado al mejorar la eficiencia del uso de las máquinas herramienta, la atención de Taylor se trasladó a otros procesos de producción. Taylor reconoció la importancia del esfuerzo del hombre en los sistemas hombre-máquina y llegó a la conclusión de que completar una actividad en menos tiempo conduce a la eficiencia. Esa idea condujo al desarrollo del estudio del tiempo. Taylor desarrolló la técnica del estudio del tiempo y comenzó a hacer estudios de tiempo de varias maneras de hacer el mismo trabajo. Eso ayudó a identificar el método más eficiente para hacer ese elemento del trabajo y Taylor defendió que la gerencia capacite a todos los operadores que realizan esa actividad en el método más eficiente. El estudio del tiempo también permitió el estudio de varios operadores que realizan la misma actividad y ayudó a identificar el método más eficiente y a entrenar a todos los demás operadores en ese método. Utilizando el estudio del tiempo como la base, Taylor varió el tamaño y la forma de las diversas herramientas de mano utilizadas por los trabajadores y se dio a la tarea de identificar las mejores herramientas para usar en una actividad. (Moeller, 2015., p. 182).

Por lo tanto, la administración tiene que cuidar la eficiencia, es el primer gran avance en el pensamiento de gestión moderna. Taylor, como ingeniero, abogó por la enseñanza de los principios de eficiencia a los ingenieros a través de un tema llamado ingeniería industrial.

Dirección general - Fayol

Fayol es el CEO y presidente de una compañía minera. Él destacó el hecho de que la administración no se enseña como un tema. Abogó por que la gestión se puede enseñar como un tema.

Presentó un documento que describe el contenido que se puede enseñar. Fayol discutió las ideas de Taylor en su documento y abogó por que las ideas de Taylor sean aplicables en muchos más sistemas de trabajo.

Contribución de la escuela conductual

La escuela de comportamiento identificó más variable capaz de aumentar la productividad además de la mejora de tecnología o proceso e incentivos financieros identificados y propugnados por Taylor, otros defensores de la gestión científica y la ingeniería industrial. Descubrieron que la mejora en la productividad también se debe a factores sociales como la moral, las interrelaciones satisfactorias entre los miembros del grupo de trabajo (sentido de pertenencia) y la gestión efectiva, una clase de gestión que tiene en cuenta el comportamiento humano, especialmente el comportamiento grupal y mantiene un clima donde el trabajador se siente satisfecho psicológica y socialmente.

En términos de académicos y gerentes que contribuyeron a la escuela de comportamiento, Hugo Munsterberg publicó *Psicología y Eficiencia Industrial* en 1912. Lillian Gilbreth publicó *Psychology of Management* en 1914. Elton Mayo, FJ Roethlisberger y otros llevaron a cabo famosos experimentos Hawthorne durante 1927 a 1932.

Escuela cuantitativa

Los contribuyentes de esta escuela convirtieron muchos problemas de gestión en modelos matemáticos y los resolvieron para tomar decisiones óptimas. Decisiones que proporcionarán los máximos beneficios para la situación dada o asumida o los costos mínimos.

Enfoque de sistemas

El enfoque de sistemas de una manera es una extensión del enfoque matemático mediante el cual se modela todo el funcionamiento de una organización y su funcionamiento durante un período de tiempo se visualiza a través de ciclos repetidos. Muchas veces las salidas del sistema se introducen en el sistema como entradas para el próximo período y el comportamiento del sistema puede cambiar en función de estas entradas. Por ejemplo, las ganancias se reducen y el capital de la organización aumenta permitiendo que la organización crezca. La felicidad o infelicidad del cliente se convierte en una entrada para el próximo período. Del mismo modo, la satisfacción laboral de los empleados también es una variable que es un producto en un período y se convierte en un insumo para el próximo período. El gobierno, el público en general y los medios también pueden convertirse en partes interesadas y tener su impacto en la organización. (Moeller, 2015., p. 188).

Se desarrolla un artículo más detallado sobre el enfoque del sistema.

Vea lo que esta conferencia sobre el enfoque de sistemas para la planificación, diseño y gestión de sistemas aeroportuarios explica el enfoque

Enfoque de gestión científica de Taylor

Las teorías de organización clásica (Taylor, 1947; Weber, 1947; Fayol, 1949) sojuzgan de la organización juicioso y nociones para acrecentar la eficiencia de la gestión. Taylor mostró percepciones de gestión científica, Weber proporcionó el enfoque burocrático y Fayol desarrolló la teoría administrativa de la organización. Todos ellos contribuyeron significativamente al desarrollo de la teoría de la organización clásica.

Henri Fayol (1841-1925) mencionado por Pasmore (1988) Fayol nació en Francia, donde trabajó para un negocio de extracción de carbón. Desarrolló 14 principios administrativos para la estructura y gestión organizacional.

Las ventajas de la mejora de la productividad deberían ir a los trabajadores, Estrés físico y la ansiedad deben eliminarse tanto como sea posible, Capacidades de los trabajadores deberían desarrollarse a través de la capacitación.

El concepto tradicional de "jefe" debe ser eliminado.

Taylor desarrolló los siguientes cuatro principios de gestión científica para mejorar la productividad:

Ciencia, no la regla general. Las viejas reglas empíricas deberían ser suplantadas por un enfoque científico de cada elemento del trabajo de una persona.

Selección científica del trabajador. Los miembros de la organización deberían seleccionarse basándose en algunos análisis y luego capacitados, enseñados y desarrollados.

Gestión y cooperación laboral en lugar de conflicto. La dirección debe colaborar con todos los miembros de la organización para que todo el trabajo pueda realizarse de conformidad con los principios científicos desarrollados.

Formación científica del trabajador. Los trabajadores deberían ser entrenados por expertos, utilizando métodos científicos.

El enfoque burocrático de Weber:

Considerando a la organización como un segmento de la sociedad en general, Weber (1947) mencionado por Roethlisberger y Dickson, (1983). Basó el concepto de la organización formal en los siguientes principios:

Estructura. En la organización, los puestos deben organizarse en una jerarquía, cada uno con una determinada cantidad establecida de responsabilidad y autoridad.

Las tareas de especialización deben distinguirse de forma funcional y luego separarse de acuerdo con la especialización, cada una de las cuales tiene una cadena de comando separada.

Previsibilidad y estabilidad. La organización debe operar de acuerdo con un sistema de procedimientos que consiste en reglas y regulaciones formales.

Racionalidad. El reclutamiento y la selección de personal deben ser imparciales.

Democracia. La responsabilidad y la autoridad deben ser reconocidas por designaciones y no por personas (Roethlisberger y Dickson, 1983, p.228).

Teoría administrativa:

Los elementos de la teoría administrativa (Fayol, 1949) mencionado por Lawrence, (1988) se relacionan con la realización de tareas, e incluyen principios de gestión, el concepto de línea y personal, comités y funciones de gestión.

División de trabajo o especialización. Esto aumenta la productividad tanto en el trabajo técnico como gerencial.

Autoridad y responsabilidad. Estos son imperativos para que un miembro de la organización logre los objetivos de la organización.

Disciplina. Los miembros de la organización deben cumplir los objetivos de la organización. También deben cumplir con las reglas y regulaciones de la organización.

Unidad de mando. Esto significa tomar órdenes de y ser responsable ante un solo superior.

Unidad de dirección. Los miembros de la organización deben trabajar conjuntamente para lograr los mismos objetivos.

Subordinación del interés individual al interés general El interés de la organización no debe subordinarse a los intereses individuales o al interés de un grupo de empleados.

Remuneración del personal. Esto puede basarse en diversos factores, como el tiempo, el trabajo, las tarifas por pieza, las bonificaciones, la participación en los beneficios o las recompensas no financieras.

La administración de centralización debe usar una combinación adecuada de centralización y descentralización de la autoridad y la toma de decisiones.

Cadena escalar. Si dos miembros que están en el mismo nivel de jerarquía tienen que trabajar juntos para llevar a cabo un proyecto, no necesitan seguir el nivel jerárquico, pero pueden interactuar entre sí en una "tabla de pandillas" si es aceptable para los altos funcionarios.

Orden. La organización tiene un lugar para todo y para todos los que deberían estar tan comprometidos.

Equidad. La imparcialidad, la justicia y la equidad deben prevalecer en la organización.

Estabilidad de la tenencia del personal. La seguridad laboral mejora el rendimiento. Un empleado necesita algo de tiempo para acostumbrarse al nuevo trabajo y hacerlo bien.

Iniciativa. Esto debe ser alentado y estimulado.

Esprit de corps El orgullo, la lealtad y el sentido de pertenencia son esenciales para un buen desempeño. La Unión es Fuerza (Lawrence, 1988, p.362)

El concepto de línea y personal, es relevante en organizaciones que son grandes y requieren especialización de habilidades para lograr los objetivos de la organización. El personal de línea son aquellos que trabajan directamente para lograr los objetivos de la organización. El concepto del personal incluye aquellos cuya función básica es apoyar y colaborar con el personal de línea.

Comités. Los comités son parte de la organización. Los miembros de los mismos o diferentes niveles jerárquicos de diferentes departamentos pueden formar comités en torno a un objetivo común. Se les pueden asignar diferentes funciones, como la administración, la toma de decisiones, la recomendación o la formulación de políticas. Los comités pueden tomar diversas formas, como juntas directivas, comisiones, grupos de trabajo o comités ad hoc. Los comités se

pueden dividir aún más según sus funciones. En las organizaciones de investigación agrícola, los comités se forman para la investigación, la evaluación del personal o incluso la asignación de tierras para experimentos.

Historia de administración pública

Huse y Bowditch (2013), mencionó 10 datos interesantes sobre la historia de la administración pública.

La administración pública tiene una rica historia que data de los griegos. La administración pública está poniendo las leyes en acción para servir mejor a una civilización y al público. Si bien la idea de la administración pública se remonta a miles de años, jugó un papel importante a lo largo de la historia a medida que los países se desarrollaron y la nueva tecnología cambió la forma en que vivimos e interactuamos. Aquí hay un vistazo a 10 hechos interesantes sobre la historia de la administración pública. Es interesante ver cuán lejos hemos llegado y cómo la administración pública continúa desarrollándose a medida que enfrentamos nuevos desafíos como Internet y la seguridad pública.

400 A.C. Platón reconoce la separación entre la administración y desarrolla el concepto de democracia. En este momento, los griegos comienzan a elegir a sus líderes y se educan en servicios sociales. También es en este momento que los políticos comienzan una versión muy flexible de campañas para exponer ideas y plataformas con el fin de obtener un lugar en el cargo.

325 A.C. Todos sabemos que Alejandro Magno no era un tipo que anduvo mal. Sus habilidades organizativas fueron más allá de su tiempo y lo ayudaron a organizar un ejército lo suficientemente grande (y lo suficientemente inteligente) para conquistar la mayor parte del mundo. Esta no es su administración pública típica, pero sí ilustra cuán importante es la correcta delegación que ayuda al gobierno (o al partido gobernante) a conquistar rápidamente.

1525 Maquiavelo se da cuenta de que la cohesión y la organización son herramientas esenciales para la administración pública. También se da cuenta de que es más efectivo cuando tienes un grupo de personas comprometidas con una causa, en comparación con un grupo de personas que se ven obligadas a participar. Maquiavelo también estableció cualidades de liderazgo en subordinados.

1776 Adam Smith escribe su libro, La riqueza de las naciones, que analiza la administración pública y la especialización. El libro se centra en el estado económico de América y lo que crea una nación rica. El libro de Smith se convierte en un punto de referencia para desarrollar una administración pública efectiva que cree una sociedad capitalista.

1801 Thomas Jefferson crea el sistema de botín, a veces conocido como el sistema de mecenazgo, en Estados Unidos. Esta táctica asegura que los votantes se negocien con la promesa de empleos y aumentos salariales por parte de los políticos que se postulen para el cargo. En la votación moderna, este proceso a menudo se llama la máquina política y ahora se hace de una manera menos evidente.

1883 Se crea la Ley Pendleton y realiza el sistema de despojos. En este momento, la Comisión de Servicio Civil de los Estados Unidos se desarrolla debido al asesinato del presidente James Garfield. Se dice que el hombre responsable de matar al presidente Garfield fue rechazado de un cargo de servicio civil. La Comisión de Servicio Civil impide que los funcionarios del gobierno despidan a los funcionarios públicos sin razón y requiere exámenes de funcionario público para puestos seleccionados.

1900 El economista Fredric Taylor desarrolla la necesidad de presupuestos, la cooperación entre la gerencia y los trabajadores laborales, y estudia los métodos de trabajo para ser más efectivos para el futuro. Taylor es apodado como el "padre de la gestión científica". Taylor tenía un plan para que una economía socialista pudiera convertirse en una sociedad autosuficiente.

1927 El sociólogo Elton Mayo inicia el estudio del sistema de gestión de una compañía eléctrica de Chicago. Este estudio analiza cómo el medio ambiente afecta la productividad. Este estudio se convierte en el primero de su tipo y se utiliza en el departamento de administración de diversas industrias para descubrir cómo mejorar la productividad y el estudio de Mayo lidera el Movimiento de Relaciones con los Humanos. Una de las principales cosas aprendidas de este estudio es que el incentivo monetario significa menos para los empleados que pertenecer a la moral de un grupo y equipo.

1964 Se crea la Ley de Derechos Civiles, que protege a los trabajadores independientemente de su sexo, religión, raza, credo u origen nacional. En ese momento, la Ley de Derechos Civiles solo se implementa en la fuerza de trabajo del sector privado. En 1972, la Ley de Derechos Civiles también se aprueba para el sector de obras públicas.

1990 No fue hasta 1990 que se aprobó la Ley de Discapacidades de los Estados Unidos. Esto protege a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y aplica la Ley de Derechos Civiles a las personas con discapacidad que acceden a los dominios públicos y privados. Hay varias partes de la Ley de Discapacidades de Estados Unidos y fue enmendada recientemente en 2009 para revocar un fallo de la Corte Suprema de hace más de una década que consideraba que una persona no podía definirse como discapacitada si estaban trabajando. (Huse y Bowditch, 2013, p.318)

La administración pública es un área en constante evolución. Es un tema del que podemos aprender mucho y saber hacia dónde nos dirigimos cuando implementemos nuevas leyes. La organización y la innovación son factores clave para ayudar a la administración pública a desarrollarse en la sociedad moderna. Desde Platón hasta Adam Smith, figuras históricas icónicas han mostrado a la gente cómo abrazar su poder. La administración pública es el arte de implementar leyes efectivas en el mejor interés de las personas.

Fundamentos técnicos:

Contraloría General de la República

La Contraloría General de la República (CGR) tiene un conjunto de disposiciones en su marco legal, así como otras medidas que se refieren, entre otros, a lo siguiente:

El artículo 82 de la Constitución Política del Perú, instituye que la Contraloría General de la República, es un ente descentralizado de derecho público que tiene independencia de acuerdo con su ley orgánica y que es el Órgano Superior del Sistema Nacional de Control. Supervisa la legalidad de la implementación del presupuesto nacional, de la gestión de la deuda pública y de las acciones de las instituciones sujetas a su control.

El procedimiento aplicable a las sanciones por responsabilidad administrativa / funcional se establece en los artículos 45 a 60 de la Ley N° 29622 y tiene dos niveles de jurisdicción. El primero, del que es responsable la CGR, comprende un cuerpo de investigación y un organismo que impone sanciones. Ambos son técnicamente autónomos. El cuerpo de investigación (instructor de órgano) realiza las indagaciones y propone una evaluación de las infracciones involucradas y sanciones apropiadas al organismo responsable de su imposición (órgano sancionador). Este último impone o desestima las sanciones propuestas a través de una resolución que establece los motivos de su decisión (Ley N° 29622, artículos 52 a 55). El segundo nivel de jurisdicción es el del Tribunal Superior de Pasivos Administrativos, que es un órgano colegiado adscrito a la Contraloría General de la República con independencia técnica y funcional en sus ámbitos de competencia y autonomía respecto de las decisiones que toma. (Ley N° 29622, artículos 56 a 58). Las resoluciones de la Corte pueden ser apeladas a nivel judicial en virtud de la ley administrativa, de conformidad con el Artículo 148 ° de la Constitución Política del Perú (Ley N° 29622, Artículo 59).

La CGR está representada por la Contralor General de la República, quien es nombrado por el Congreso, a sugerencia del Poder Ejecutivo, por un período de siete años y solo puede ser destituido por el Congreso por negligencia grave (Constitución, Artículo 82, segundo párrafo). Los artículos 28 y 29 de la Ley N°

27785 establecen los requisitos e impedimentos para el puesto, respectivamente. Los amplios poderes de la Contraloría General de la República se detallan en el Artículo 32 de la Ley N° 27785. De acuerdo con ese Artículo, la Contraloría General está facultada para determinar la estructura organizativa interna, el personal y la escala salarial de la CGR.

El Contralor General. Se desempeña como la máxima autoridad de Responsabilidad Gubernamental a nivel nacional. El Contralor General es responsable de hacer un seguimiento de la efectividad de las políticas de gasto. Informa los hallazgos al Congreso. Además muchas organizaciones públicas de todo el país tienen su propia Contraloría General. En la mayoría de los casos, el Contralor General está a cargo de informar sobre la actividad contable de su organización a los organismos reguladores y de supervisión necesaria.

El personal de la Contraloría General de la Republica, se rige por las leyes laborales del sector privado (Ley N° 27785, Artículo 36), Según la réplica del Perú al cuestionario de la Cuarta Ronda, 10 la CGR cuenta actualmente con dos categorías de personal: 1) Personal seleccionado por sus propios méritos de competencia (Ley Marco sobre Empleo Gubernamental, Ley N° 28175, Artículos 5 a 8), y; 2) Personal de confianza, que no exceda el 5% de los puestos ocupados, que puede ser nombrado y destituido libremente (Ley Marco de Empleo del Gobierno, Ley N° 28175, Artículo 4, segundo párrafo). Actualmente, la Contraloría cuenta a nivel nacional con un aproximado de 2 870 colaboradores entre los cuales incluye personal CAP y CAS (y personal con cargos de confianza). La mayoría de los gerentes son elegidos entre personal de carrera dentro de la organización, dada la naturaleza especializada de la supervisión y control gubernamental.

En cuanto a la disciplina, todo el personal de la CGR está vinculado por la Ley que establece el Código de Ética de la Función Pública, la Ley N° 27815 y sus reglamentos vigentes, adoptados por el Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, el reglamento interno, adoptada por medio de la Resolución del Contralor General N° 240-2010-CG. El Código de Ética del Auditor Gubernamental adoptado por la Resolución del Contralor General N ° 077-99-CG, y las Reglas de Conducta y

Desempeño de los Empleados de la Oficina del Contralor General y Órganos de Control Institucional, Instrucción N° 010-2014-CG, adoptada por la Contraloría General Resolución N ° 430-2014- CG.

La respuesta al cuestionario de la Cuarta Ronda proporciona una relación detallada de una serie de manuales y compendios preparados para los diversos departamentos dentro de la CGR, tales como: Estándares Profesionales (Ética y Transparencia, Calificaciones de los Auditores); Auditorías Previas (Solicitudes Adicionales y Supervisión de Obras Públicas, Endeudamiento, Adquisiciones Internas o Secreto Militar); Auditorías Previas (Oficinas Supervisoras, etc.); Auditorías ex post (Normas de Auditoría Gubernamentales, Manual de Auditoría Gubernamental, Seguimiento de Recomendaciones, etc.); y Actividades de Auditoría (Despliegues Rápidos, Supervisión Social, Auditorías Macro, Programas Sociales, Auditorías de Capital y Cuentas, etc.).

La CGR tiene un Reglamento de Organización y Funciones (ROF), adoptado por la Resolución del Contralor General N ° 039-2013-CG, que establece la estructura organizativa, la jerarquía y las funciones de las unidades estructurales de la Oficina. La CGR también tiene un Manual de Organización y Funciones (MOF) para puestos de alta gerencia.

La Escuela Nacional de Control (ENC), establecida en 1992 por la Ley del Sistema Nacional de Control vigente en ese momento (Decreto Ley N° 26162), es responsable de capacitar al personal de la CGR. En su respuesta al cuestionario de la Cuarta Ronda, analiza y proporciona información sobre los cursos de capacitación a los colaboradores y público en general además de la participación en otros eventos internacionales de capacitación.

Para informar al público en general sobre sus objetivos, funciones, actividades y formas de difusión; la CGR cuenta con un sitio web, en el cual publica el Texto Enmendado Consolidado de los Procedimientos Administrativos de la CGR (TUPA), destinado a ayudar a los ciudadanos para usar el sistema y sus procedimientos. El sitio web de la CGR también contiene el texto de su Plan Estratégico, mecanismos para presentar quejas, como el Sistema Nacional de

Atención de Quejas (SINAD) y una sección en la que los ciudadanos pueden acceder a una serie de sistemas desarrollados por el Oficina del Contralor General. También se puede acceder al perfil oficial de la CGR a través de Twitter.

Para auditorías contables, financieras, presupuestarias, operacionales y relacionadas con la equidad, la CGR tiene un Órgano de Supervisión Institucional que responde al Contralor General (Reglas de Procedimiento que rigen la Organización y las Funciones, Artículos 18 y 19). Además, en su respuesta al cuestionario de la Cuarta Ronda, Perú menciona una propuesta de Instrucción interna (Directiva) titulada "Respuesta a Denuncias, Quejas y Reclamos contra el personal de la Contraloría General de la República", dirigida a establecer criterios uniformes para tratar las denuncias, quejas y reclamaciones presentadas sobre acciones tomadas por su personal, como un mecanismo para prevenir, detectar y erradicar posibles prácticas corruptas. El Congreso de la República ejerce la supervisión externa de la CGR, de conformidad con el Artículo 25 de la Ley N° 27785.

La Contraloría General de la República, garantiza sus recursos presupuestarios en la Fase de Programación y Formulación del Presupuesto, en el sentido de previsión de gastos, mediante la recopilación, evaluación y consolidación de información sobre los gastos en que incurrirá la Oficina para funcionar y llevar a cabo sus operaciones. Una vez que el presupuesto ha sido formulado, se coordina con el Ministerio de Economía y Finanzas y luego se corrobora ante la Comisión del Congreso sobre el Presupuesto y las Cuentas Nacionales para su aprobación. Durante la visita del Comité, se solicitó a la CGR que proporcionara datos sobre su presupuesto durante los últimos cinco años y su relación con el presupuesto nacional. En 2014, el presupuesto de la CGR ascendió al 0.28% del presupuesto nacional; en 2015 fue del 0.25% y en 2016 0.15%; en 2010 0.18%; en 2011 0.23%; y en 2012 0.25%.

Importancia del Control Interno.

La Contraloría General de la República (2014, p. 12) mencionó que el Control Interno trae consigo una serie de beneficios para la entidad. Su implementación y fortalecimiento promueve la adopción de medidas que redundan en el logro de sus objetivos.

Seguidamente se presentan los principales beneficios. a. La cultura de control favorece el desarrollo de las actividades institucionales y mejora el rendimiento. b. El Control Interno bien aplicado contribuye fuertemente a obtener una gestión óptima, toda vez que genera beneficios a la administración de la entidad, en todos los niveles, así como en todos los procesos, sub procesos y actividades en donde se implemente. c. El Control Interno es una herramienta que contribuye a combatir la corrupción. d. El Control Interno fortalece a una entidad para conseguir sus metas de desempeño y rentabilidad y prevenir la pérdida de recursos. e. El Control Interno facilita el aseguramiento de información financiera confiable y asegura que la entidad cumpla con las leyes y regulaciones, evitando pérdidas de reputación y otras consecuencias.

Dimensiones de la variable 1: control interno

El autor base que sustenta el dimensionamiento para la variable de control interno está de acuerdo al Informe COSO (2013) y son: Ambiente de control, evaluación de riesgos, control interno gerencial, información y comunicación y supervisión. (p.27).

Ambiente de Control.

El núcleo de cualquier institución pública o privada es su personal. Ellos son el motor que impulsa a la organización. Sus atributos individuales (integridad, valores éticos y competencia) y el entorno en el que operan determinan el éxito de la institución.

Sus indicadores son: Integridad y valores éticos, Compromiso con la competencia, Consejo de Administración y Comité de Auditoría, Filosofía de la administración y

estilo operativo, Estructura organizativa, Asignación de Autoridad y Responsabilidad, Políticas y procedimientos de recursos humanos (COSO, 2013)

La administración crea un entorno de control a través de la comunicación, la actitud y el ejemplo. Esto incluye un enfoque en la integridad, un compromiso con la investigación de discrepancias, la diligencia en el diseño de sistemas y la asignación de responsabilidades (Dawson, 2015, p.216).

Evaluación de Riesgos.

Las entidades públicas, deben conocer y enfrentar los riesgos que enfrentan. Deben establecer objetivos que integren actividades clave para que la organización total opere en concreto. También deben establecer mecanismos para identificar, analizar y administrar los riesgos relacionados. Sus indicadores son: Objetivos de toda la institución, Objetivos a nivel de proceso, Identificación y análisis de riesgos, Cambio de gerencia (COSO, 2013)

Esto implica identificar las áreas en las que existe la mayor amenaza o riesgo de inexactitudes o pérdida. Para ser más eficiente, los mayores riesgos deberían recibir la mayor cantidad de esfuerzo y nivel de control. Por ejemplo, el monto en dólares o la naturaleza de la transacción (por ejemplo, aquellos que involucran efectivo) podrían ser una indicación del riesgo relacionado.

Un elemento del marco de control interno de COSO. La evaluación de riesgos es la identificación y el análisis de los riesgos asociados con el logro de las operaciones, los informes financieros y las metas y objetivos de cumplimiento. La evaluación de riesgos implica analizar los eventos potenciales y determinar la probabilidad de ocurrencia y su impacto en el logro de los objetivos de la agencia. La evaluación de riesgos forma una base para determinar las respuestas de una entidad al riesgo (Dawson, 2015, p.217).

Control Interno Gerencial.

Las políticas y los procedimientos de control deben establecerse y ejecutarse para ayudar a asegurar que las acciones necesarias para alcanzar los objetivos de la institución se lleven a cabo efectivamente, cuyos indicadores son Procedimientos de autorización y aprobación, Segregación de funciones, Evaluación costo-beneficio, Controles sobre el acceso a los recursos o archivos

Verificaciones y conciliaciones, Evaluación de desempeño, Rendición de cuentas, Documentación de procesos, actividades y tareas, Revisión de procesos, actividades y tareas (COSO, 2013)

Estas son las actividades que ocurren dentro de un sistema de control interno. Estos se describen completamente en la siguiente sección. Las actividades de control interno son las políticas y procedimientos, así como las actividades diarias que ocurren dentro de un sistema de control interno. Un buen sistema de control interno debe incluir las actividades de control enumeradas a continuación. Estas actividades generalmente se ajustan a dos tipos de actividades.

Preventivo: las actividades de control preventivo tienen como objetivo disuadir la instancia de errores o fraude. Las actividades preventivas incluyen documentación exhaustiva y prácticas de autorización. Las actividades de control preventivo evitan que ocurran "actividades" indeseables, por lo que requieren procesos bien pensados e identificación de riesgos.

Detective: las actividades de control detectives identifican "ocurrencias" indeseables después del hecho. La actividad de control de detectives más obvia es la reconciliación (Dawson, 2015, p.218).

Información y Comunicación.

En torno a estas actividades se encuentran los sistemas de información y comunicación. Estos permiten a las personas de la organización capturar e intercambiar la información necesaria para dirigir, administrar y controlar sus operaciones.

Sus indicadores son: Funciones y características de la información, Información y responsabilidad, Calidad y suficiencia de la información, Sistemas de información, Flexibilidad al cambio, Archivo institucional, Comunicación interna, Comunicación externa, Canales de comunicación (COSO, 2013)

Supervisión.

Todo el proceso debe ser monitoreado y modificado según sea necesario. Por lo tanto, el sistema puede reaccionar dinámicamente a las condiciones cambiantes.

Sus indicadores son: Monitoreo continuo, actividades de prevención y monitoreo, seguimiento de resultados, compromisos de mejoramiento (COSO, 2013)

El sistema de control interno debe ser revisado periódicamente por la administración. Al realizar una evaluación periódica, la gerencia asegura que las actividades de control interno no se han vuelto obsoletas o se han perdido debido a la rotación u otros factores. También se deben mejorar para que sean suficientes para el estado actual de los riesgos (Dawson, 2015, p.220).

1.3.2 Variable 2. Gestión administrativa sobre el personal

Concepto de gestión administrativa sobre el personal

Se refiere al enfoque estratégico para la gestión eficaz de los trabajadores de una entidad u organización con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos, buscando maximizar el desempeño de los empleados que están al servicio

mediante el: entrenamiento, trabajo, recompensa y participación (Shimada Haruo, 1987 citado por Luisa Hidalgo, 2013, p. 395)

Purcell J. (2016), expresó:

Igualmente La gestión del personal se puede definir como la elaboración, el uso y el mantenimiento de una fuerza laboral satisfecha. Es una parte significativo de la gestión relacionada con los empleados en el trabajo y con su relación dentro de la organización (p.312)

Según Boxall (2016, p.217), la gestión del personal es la planificación, organización, compensación, integración y mantenimiento de las personas con el propósito de contribuir a los objetivos organizacionales, individuales y sociales"

Según Sparrow, P (2010, p.361), "la gestión del personal es la parte que se ocupa principalmente de los recursos humanos de la organización".

Gestión de personal (función de dotación de personal de gestión), también conocida como gestión de recursos humanos. La gestión del personal está relacionada con el uso adecuado de los factores humanos. La gestión del personal se puede definir como la parte del proceso de gestión, que se ocupa principalmente de los constituyentes humanos de una organización (Alvesson 2016, p.51)

La gestión del personal, también se puede definir como aquel campo de gestión que se ocupa de la planificación, organización, dirección y control de diversas funciones operativas de adquisición, desarrollo, mantenimiento y utilización de una fuerza de trabajo de tal manera que los objetivos de la empresa, los de la empresa se logra el personal en todos los niveles y los de la comunidad (Armstrong M (2016),

Naturaleza de la gestión de la administración de personal

Se basa en la orientación humana. Intenta ayudar a los trabajadores a desarrollar plenamente su potencial para la preocupación.

También motiva a los empleados a través de sus planes de incentivos efectivos para que los empleados brinden la más completa cooperación.

La gestión del personal se ocupa de los recursos humanos de una empresa. En contexto con los recursos humanos, administra tanto a los trabajadores individuales como a los obreros.

Carter A. (2015), mencionó que:

La gestión de personal se refiere a las funciones a las que muchos empleadores ahora se refieren como Recursos Humanos. Estas son las funciones que el personal de recursos humanos desempeña en relación con los empleados de la organización (p.211)

Estas funciones incluyen reclutamiento, contratación, compensación y beneficios, orientación para nuevos empleados, capacitación y sistemas de evaluación del desempeño (Gratton 2010, p.251),

La gestión de personal, también incluye el desarrollo y la implementación de políticas y procesos para crear un entorno de trabajo ordenado y que brinde apoyo a los empleados.

Así mismo Marsh C. (2011), manifestó:

La gestión de recursos humanos (HRM, a veces abreviado como HR) se refiere a todos los aspectos de cómo se emplea y gestiona a las personas en las organizaciones. El término HRM ha reemplazado en gran parte al de la gestión del personal, que reemplazó a la

terminología anterior, incluida la administración laboral o de bienestar (p.222)

En la década de 1980, en un contexto de recesión económica y presiones crecientes sobre las empresas debido a la globalización y al acelerado ritmo de cambio provocado por los avances tecnológicos, varios académicos comenzaron a pensar en las personas y en las organizaciones desde una perspectiva diferente. Una combinación de este pensamiento evolucionó hasta convertirse en lo que se conoce como gestión de recursos humanos.

Existen muchas definiciones de gestión de recursos humanos de diversos grados de complejidad. Dos de los más significativos son: La gestión de recursos humanos es un enfoque estratégico, integrado y coherente para el empleo, el desarrollo y el bienestar de las personas que trabajan en organizaciones (Armstrong 2016, p.7)

La gestión de recursos humanos es el proceso mediante el cual la fuerza de trabajo e intenta crear los desempeños humanos que la organización necesita. (Boxall 2016, p.17).

Estas definiciones apuntan a algunas de las características clave de la Gerencia de Recursos Humanos, identificadas por Armstrong (2014, p.255).

La diversidad de la GRH: Es difícil identificar las características universales de la GRH. Existen muchos modelos y las prácticas varían de una organización a otra, lo que a menudo si corresponde con la versión conceptual de la gestión de recursos humanos en algunos aspectos.

La naturaleza estratégica de la gestión de recursos humanos: tal vez la característica más importante de la gestión de recursos humanos es la importancia atribuida a la integración estratégica. Esto requiere que la

planificación de recursos humanos sea coherente con la planificación de la organización de manera más general.

Sistemas y estrategias de recursos humanos

El sistema de recursos humanos, consiste en estrategias, políticas y procedimientos. Muchas organizaciones tienen múltiples prácticas discretas de recursos humanos (por ejemplo, bienestar de los empleados, desarrollo de empleados, pago y recompensa, etc.) sin vínculos explícitos o discernibles entre ellas. Cuando las organizaciones buscan mejorar sus acuerdos de gestión de personas, generalmente considerarán desarrollar una estrategia de recursos humanos. Una estrategia de recursos humanos establece qué quiere hacer la organización con respecto a sus políticas de gestión de recursos humanos y cómo cumplirlas ayudará a lograr los objetivos generales de la organización (Caldwell 2014, p.159).

En algunas organizaciones, una estrategia de recursos humanos puede existir sin ser necesariamente deliberada o incluso por escrito. Puede existir simplemente en las mentes colectivas de las personas relevantes. Sin embargo, obviamente esta es una situación precaria y la mayoría de las organizaciones evolucionan a una situación en la que su estrategia es más deliberada y planificada, al tiempo que responde a las circunstancias cambiantes y al medio ambiente.

Armstrong (2016), identifica tres tipos de estrategia de recursos humanos:

Declaraciones de intenciones amplias con respecto a los recursos humanos en la organización. A veces se denomina una 'estrategia paraguas'. Los componentes principales de estos pueden incluir elementos tales como construir una cultura de desempeño sólida, desarrollar capacidades de liderazgo, atraer y retener talentos, desarrollar sistemas de recursos humanos

- Estrategias de recursos humanos basadas en modelos específicos de recursos humanos tales como 'Gestión de alto rendimiento'
- Estrategias de recursos humanos con respecto de áreas específicas, por ejemplo, una estrategia de gestión del talento o aprendizaje y desarrollo.

Debido a que todas las organizaciones son diferentes, todas las estrategias de recursos humanos son diferentes. No existe una estrategia estándar. Sin embargo, Armstrong (2015), proporcionan algunos criterios generales con respecto a las estrategias de recursos humanos:

- Satisface las necesidades de la organización
- Se investiga y se basa en pruebas, no solo en ilusiones
- Se puede convertir en iniciativas viables
- Sus componentes son coherentes e integrado
- Tiene en cuenta a todos los interesados en la organización y no refleja solo los puntos de vista de, por ejemplo, la alta dirección o la función de recursos humanos.

Reilly (2012), enfatiza aún más la importancia de que una estrategia de recursos humanos esté informada tanto por los factores externos como por los valores de la organización, y de la supervisión y revisión continuas.

Según Armstrong y Taylor (2015, p.26), "el argumento principal para articular estrategias de recursos humanos es que, a menos que sepa hacia dónde se dirige, no sabrá cómo llegar o cuándo habrá llegado".

Las estrategias de recursos humanos articulan las convicciones generales de la organización con respecto a su gente y proporcionan un marco para la toma de decisiones y la acción en el futuro.

Principios de los recursos humanos

Según Armstrong M. (2014),

La gestión de los recursos humanos evolucionó de la naturaleza orientada a las tareas de la administración del personal en los años ochenta y noventa a una extensión de la organización centrada en la estrategia en los años 2000. La transición a una función de asociación estratégica respalda un sistema de gestión de recursos humanos eficaz (p.154)

La gestión de recursos humanos está impulsada por varios principios comerciales, en particular la colección "Diez C" de principios de gestión de recursos humanos desarrollada por el experto en gestión de recursos humanos Reilly, P (2011), autor de "Gestión de recursos humanos en un contexto empresarial". Los 10 principios del precio son "exhaustividad, credibilidad, comunicación, rentabilidad, creatividad, coherencia, competencia, control, cambio y compromiso".

Compromiso

La seguridad laboral reconoce la necesidad intrínseca que tienen los empleados de demostrar su compromiso con la empresa y sus obligaciones laborales. La administración de recursos humanos cumple con esa necesidad al garantizar que los niveles de personal sean consistentes con las necesidades del negocio y que los empleados puedan razonablemente esperar que puedan ser empleados a largo plazo (Purcell 2013, p.227).

La organización ilustra su compromiso con los trabajadores e invierte en su éxito brindando oportunidades de capacitación, evaluaciones de desempeño y actividades de establecimiento de metas. La sociedad o la comunidad circundante se benefician del compromiso del empleador de proporcionar oportunidades de empleo que mantengan la economía.

Competencia

La competencia es un principio que respalda el desarrollo empresarial. También es un factor en la satisfacción laboral de los empleados y en cómo la organización afecta a la sociedad. Las empresas exitosas dependen de trabajadores competentes que entienden las expectativas de desempeño de sus empleadores (Guest 2011, p. 278).

La gestión de RR.HH. mantiene la competencia de la fuerza de trabajo a través de la capacitación y orientación para actualizar y mejorar las habilidades de los empleados y el conocimiento del trabajo. El impacto que la competencia tiene en la sociedad es la producción de productos y servicios seguros y confiables. Sin una competencia suficientemente alta, la organización se expone a reclamos legales potenciales contra el producto que vende o el servicio que presta.

Rentabilidad

Los presupuestos para los departamentos de recursos humanos a menudo son insuficientes para respaldar todas las actividades de recursos humanos necesarias, especialmente en áreas como el reclutamiento, la capacitación y el desarrollo, y las relaciones con los empleados. RR.HH. no es un departamento generador de ingresos, que es una de las razones por las que los presupuestos para los departamentos de recursos humanos podrían ser el primer recorte. Por lo general, los recursos humanos se mantienen a un nivel más alto para ilustrar el retorno de la inversión en sus actividades (Purcell, 2013, p.65).

Por ejemplo, el gasto de tercerizar tareas administrativas puede ser una solución rentable para las pequeñas empresas que no tienen el capital o los recursos para apoyar a un personal de recursos humanos a tiempo completo. El retorno de la inversión incluye servicios eficientes y de alta calidad para los empleados, como administración de beneficios, procesamiento de nómina y programas de ahorro para la jubilación.

Congruencia

Los objetivos alcanzables de la administración de la fuerza de trabajo deben ser congruentes con los objetivos generales del negocio. Objetivos como convertirse en un líder de la industria requieren un enfoque de recursos humanos en la contratación de trabajadores talentosos capaces de investigación innovadora y desarrollo de productos de la empresa. Esta parte del principio de "Congruencia" se dirige al empleado individual y a la organización. Su efecto en la sociedad es un empleador que ofrece oportunidades de carrera para el mercado laboral circundante y productos de alta calidad para sus consumidores (Boxall p.2016, p.348).

Según Gratton L. (2010), los principios de la gestión del personal son:

Mérito

El principio de mérito significa que las decisiones sobre nombramientos y pagos se basan en una evaluación imparcial de las propias competencias (por ejemplo, conocimientos, habilidades y habilidades). Este principio se deriva de la Ley de Servicio Civil (Gratton, 2010, p.378).

Justicia

La justicia se refiere a una conducta que es imparcial, justa y honesta. También puede significar tratar a los empleados de manera consistente. El principio de equidad, consagrado en la Ley de Relaciones Laborales, es fundamental para las relaciones con los empleados (Gratton 2010, p.378).

Diversidad

La diversidad reconoce que las personas tienen características individuales que las distinguen de otras, incluida la edad, el idioma, la cultura, la etnia, las habilidades, el género, las habilidades, los talentos y las perspectivas. La diversidad enriquece un entorno al facilitar el intercambio de diferentes perspectivas e ideas (Gratton L. 2010, p.378).

Equidad

La equidad significa aplicar los principios de la justicia para corregir o complementar las prácticas de empleo para corregir las desventajas experimentadas por las personas en el lugar de trabajo. La equidad en el empleo se logra cuando las organizaciones son representativas, justas, inclusivas, diversas y respetuosas con las diferencias. Equidad a veces significa tratar a las personas de la misma manera a pesar de sus diferencias. También puede significar tratar a las personas de manera diferente como un medio para lograr la igualdad (Gratton 2010, p.378).

Sensatez

Razonable significa una conducta que es sensible, moderada y basada en un buen juicio. El principio de razonabilidad es un concepto clave. (Gratton L. 2010, p.379).

Transparencia

La transparencia se refiere a las políticas que son claras, francas y accesibles. También se refiere a una conducta libre de pretensiones o engaños. Abarca los principios de acceso a la información contenidos en la Ley de Investigaciones Personales y la Ley de Libertad de Información y Protección de la Privacidad. (Gratton L.2010, p.379).

Justicia natural

La justicia natural significa que todos los procedimientos administrativos son justos y se perciben como justos porque se ha seguido el debido proceso. (Gratton 2010, p.379).

Interés público

El interés público se cumple cuando todas las acciones y decisiones de funcionarios públicos y gerentes se basan en el mérito, la equidad y la consideración razonable de la necesidad del público de servicio, eficiencia,

efectividad, representación y acceso a la información y las oportunidades. Este principio es fundamental para Ley de Servicio. (Gratton 2010, p.379).

La diferencia entre la gestión de personal y los recursos humanos

La gestión de personal se refiere a las funciones a las que muchos empleadores ahora se refieren como Recursos Humanos. Estas son las funciones que el personal de recursos humanos desempeña en relación con los empleados de la organización. Estas funciones incluyen reclutamiento, contratación, compensación y beneficios, orientación para nuevos empleados, capacitación y sistemas de evaluación del desempeño. (Shannon, Weaver, 1999).

La gestión del personal también incluye el desarrollo y la implementación de políticas y procesos para crear un entorno de trabajo ordenado y que brinde apoyo a los empleados. Es un término anterior que está cayendo en desuso en las organizaciones modernas.

El departamento de personal

Tradicionalmente, el departamento de personal se ocupaba de cuestiones relacionadas con el empleo, pero a un nivel bastante bajo. Las tareas consistieron en completar formularios y marcar casillas. Muchas personas todavía piensan en este departamento de esa manera, a pesar de que la mayoría de las empresas ya no tienen departamentos de personal y en su lugar tienen departamentos de recursos humanos. Las empresas también hablan sobre la administración de recursos humanos en lugar de la administración de personal en la actualidad.

Mientras se está extinguiendo, la administración de personal es un término que todavía se usa en muchas agencias gubernamentales, y principalmente en el sector sin fines de lucro, para describir funciones que se relacionan con el empleo de personas dentro de una organización (Bernard 1988, p.205).

Con respecto a la funcionalidad, un departamento de personal maneja los aspectos más transaccionales y administrativos del equipo de gestión de recursos

humanos. Sin embargo, hay quienes todavía usan el término para referirse a toda la gama de responsabilidades y servicios de recursos humanos.

Para comprender la diferencia entre la administración de personal y la administración de recursos humanos, considere lo siguiente:

Los deberes de gestión de personal incluyen:

Contratación en muchas organizaciones que son realizadas por una sola persona o grupo de personas. Los reclutadores miran las listas de casillas de verificación y relacionan los currículos de los candidatos con esa lista.

Departamentos de compensación y beneficios que crean reglas estrictas en torno a las calificaciones y aumentos salariales. Por ejemplo, imponiendo un límite en los aumentos anuales de no más del 10 por ciento y evitando promociones de más de un grado salarial. La parte importante es crear coherencia.

Nueva orientación para los empleados, que consiste en ayudar a los empleados a completar sus trámites de beneficios, mostrarles dónde se encuentra la sala de descanso y entregar una copia del manual del empleado. El objetivo es lograr que la documentación se complete y archive adecuadamente.

Los deberes de gestión de recursos humanos incluyen:

Contratación que realizan especialistas con un profundo conocimiento de las necesidades de la organización. Se asocian con el director de recursos humanos para encontrar personas que no solo tengan las habilidades necesarias para hacer el trabajo, sino que se adapten a la cultura de la organización. Implementan los pasos del proceso de contratación para asegurar grandes contrataciones.

Los departamentos de compensación y beneficios que reconocen la necesidad de no solo tener equidad y consistencia en toda la compañía, sino también comprender la necesidad de satisfacer las necesidades de los empleados

individuales. Su principal foco de atención siempre es "¿qué es lo mejor para la organización?"

Esto puede significar que un empleado con un conjunto de habilidades especializadas obtiene un nuevo título y una calificación de pago para que su remuneración le permita sentirse valorada y no irse a trabajar para un competidor. Reconocen que si bien el pago es fundamental, muchos empleados consideran un paquete de beneficios como la razón para unirse o abandonar una empresa. No es solo un seguro de salud lo que los grandes empleados quieren, sino horarios flexibles, beneficios y cultura de la compañía (francés y Raven 2003, p.51).

Nueva orientación de los empleados que consiste en orientar al empleado hacia la empresa. Si bien el papeleo sigue siendo importante, y todos quieren que la documentación del seguro de salud se complete correctamente, el departamento de Recursos Humanos se concentra en establecer al empleado para el éxito. La orientación para nuevos empleados incluso podría incluir un programa de mentoría formal. O bien, podría implicar oportunidades para conocer y saludar, para que los nuevos empleados conozcan a las personas con las que trabajarán, así como a los que trabajan en diferentes departamentos.

Historia de gestión de personal

La historia de la gestión de recursos humanos comenzó con proporcionar medidas de bienestar a los aprendices del sistema de implementación. El primer departamento de personal llegó a principios del siglo XX. La gestión de recursos humanos ha evolucionado a través de las edades y ha ganado importancia con cada edad que pasa (Katz y Kahn, 1988)

Los orígenes de la gestión de la fuerza de trabajo

Las primeras formas de gestión de los recursos humanos fueron los acuerdos de trabajo establecidos entre los artesanos y sus aprendices durante el sistema de gremio preindustrial basado en cabañas. El aprendiz vivía en el taller u hogar de su maestro, y el maestro se ocupaba de su salud y bienestar (Latham, GP et. al. 1981, p.132)

La Revolución Industrial de mediados del siglo XVIII condujo al surgimiento de grandes fábricas y al desplazamiento de la fabricación de gremios basados en chacras. El trabajo antihigiénico y arduo en las fábricas provocó muchos disturbios laborales, y el gobierno intervino para proporcionar derechos básicos y protecciones para los trabajadores. La necesidad de cumplir con dichas reglamentaciones obligó a los propietarios de fábricas a establecer un mecanismo formal para resolver los problemas relacionados con el trabajo (Lawrence y Lorsch 1987, p.67)

La National Cash Register Company (NCR), estableció el primer departamento de administración de personal para examinar cuestiones como reclamos, seguridad, despidos, casos judiciales y también el mantenimiento de registros y salarios, luego de una dura huelga y un cierre patronal en 1901. Muchas otras fábricas pronto establecieron departamentos de personal similares. El papel de tales departamentos de trabajo en las fábricas era la continuación de su compromiso anterior de controlar los salarios, la seguridad, las horas de trabajo y asuntos relacionados, pero este cambio significaba que había departamentos formales de personal que garantizaban el cumplimiento legal.

Gestión de personal (principios del siglo XX)

A principios de la década de 1900, el aumento de la competencia y las acuciantes demandas para cumplir con los pedidos hicieron que los propietarios de las fábricas tomaran nota de la productividad, y temas como el ausentismo de los empleados y la alta rotación de personal se enfocaron. La filosofía dominante durante este tiempo fue que los empleados aceptarían normas rígidas y

trabajarían más rápido si se les proporcionara capacitación y más salarios. Este enfoque condujo a la teoría de la gestión científica de Frederick W. Taylor que involucró estudios de tiempo en un intento de establecer la forma más productiva para emprender un proceso (Shannon, Weaver 1999).

El departamento de personal durante este tiempo fue un instrumento en manos del empleador para garantizar la máxima productividad. Codo a codo con la capacitación y los salarios, rompió las huelgas al poner en la lista negra a los miembros del sindicato y obligar a los trabajadores a firmar contratos "amarillos" o un acuerdo para no unirse a los sindicatos.

La gestión del personal adquirió un papel más profesional después de la Primera Guerra Mundial y la Gran Depresión de principios de la década de 1930. Las demandas de la producción durante la guerra habían llevado a la promulgación de varias disposiciones para garantizar que las cuestiones relacionadas con los salarios o las condiciones de trabajo no obstaculizaran la producción. Entre las medidas de seguridad social iniciadas tras la gran depresión se encuentran la Norris-LaGuardia Act que hizo inaplicables los contratos de "perro amarillo" y la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) o la Ley Wagner (1935) que dio a los empleados el derecho a formar sindicatos y negociaciones colectivas, y enumeraron las prácticas laborales injustas (Bernard, 1988, p.305)

Elton Mayo, el padre de las relaciones humanas, había llevado a cabo sus famosos Estudios Hawthorne (1924 -1932) y llegó a la conclusión de que los factores humanos o las recompensas no monetarias eran más importantes que los factores físicos o las recompensas monetarias para motivar a los empleados. Los sindicatos ahora comenzaron a desafiar la justicia de las teorías de gestión científica de Taylor, lo que obligó a los empleadores a adoptar un enfoque más orientado a la conducta. Los programas de personal ahora se expandieron para incluir nuevos beneficios tales como beneficios por enfermedad, vacunas, vacaciones, subsidios de vivienda y medidas similares, y para implementar las nuevas teorías orientadas al comportamiento (Burns y Stalker 1991, p.266)

La Segunda Guerra Mundial aumentó la importancia de mantener las fábricas en funcionamiento, y con la mayoría de los trabajadores ausentes en la guerra, la fuerza de trabajo ahora comenzó a incluir a las mujeres hasta ahora ausentes y los nativos americanos. Esto sentó las bases para una fuerza laboral multicultural, y junto con ella, nuevos desafíos para el departamento de recursos humanos.

La Ley de Relaciones Laborales-Administrativas de 1947 o la Ley Taft-Hartley prohibió el uso de "tiendas cerradas" o contratando únicamente trabajadores de un sindicato, y le dio al gobierno el papel de mediar en los desacuerdos sindicales y administrativos.

Gestión tradicional de recursos humanos (finales del siglo XX)

La era posterior a la Segunda Guerra Mundial y después de la Guerra de Corea marcó un cambio distintivo en la historia de la gestión de los recursos humanos. Esta era testigo de baby boomers bien educados influenciados por ideas tales como los derechos humanos y la autorrealización, tomando en serio las diversas filosofías de gestión orientadas a la conducta y adoptando filosofías de gestión que fomentaban la incorporación de ideas e iniciativas de los trabajadores (Francés y Raven 2003, p.51).

Los cambios se manifestaron como una avalancha de legislaciones laborales como Equal Pay Act (1963), Civil Rights Act (1964), Occupational Safety and Health Act (1970) y Employee Retirement Income Security Act (1974). La necesidad de cumplir con dicha legislación aumentó la importancia de la función de recursos humanos.

El modelo de Michigan o "Hard HRM" propuesto por Fombrun, Tichy y Devanna en 1984, encapsula el espíritu de la edad y se convierte en la base de un enfoque tradicional de recursos humanos. Este modelo consideraba a los

empleados como un recurso valioso, que se podía obtener de manera rentable. Usado con moderación, y desarrollado y explotado al máximo para otros intereses corporativos.

Gestión estratégica de recursos humanos (siglo XXI)

El nuevo entorno empresarial en la era posterior a la Guerra Fría, combinado con el uso generalizado de computadoras e Internet para aplicaciones comerciales, formas radicalmente alteradas de hacer negocios, y la administración de la fuerza de trabajo no era inmune al cambio. El aumento de las empresas orientadas a servicios, la incorporación de más y más mujeres a la fuerza de trabajo y otros cambios hicieron obsoletos los paradigmas tradicionales de la gestión de personas. (Galbraith 2006, p.306).

En agudo contraste con la actitud de principios de 1900 cuando los trabajadores eran engranajes en la máquina industrial, los trabajadores altamente calificados y conocedores de hoy controlan las máquinas, y con la tecnología libremente disponible, la habilidad de tales trabajadores se convierte en la principal fuente de ventaja competitiva para las empresas. El departamento de recursos humanos trata de retener a esos trabajadores con conocimiento al facilitar un ambiente de trabajo propicio, enriquecer el trabajo, comunicar los objetivos con claridad, fomentar la innovación y muchas otras intervenciones de comportamiento.

Teorías de gestión del personal

Teorías del rendimiento

Las teorías de recursos humanos pretenden lograr dos resultados primarios: un rendimiento laboral más eficiente y efectivo y una mayor motivación o compromiso de los trabajadores. Un teórico de la eficiencia, Henri Fayol, argumentó que los trabajadores funcionan más eficientemente cuando la administración es más

eficiente. De esta teoría surgieron las cuatro funciones de la gestión: planificación, organización, liderazgo y control. Otro de los llamados expertos en eficiencia fue Frederick Taylor, cuya teoría dio como resultado empleos diseñados para requerir menos movimientos y un sistema de pago a destajo para los trabajadores de las fábricas (Nicholson 2010, p.211).

Teorías motivacionales

Abraham Maslow, desarrolló una de las primeras teorías sobre lo que motiva a los individuos. Según Maslow, los seres humanos tienen necesidades que están organizadas en una jerarquía, ilustrada por una pirámide. Esas necesidades básicas en la base de la pirámide, como comida y refugio, deben cumplirse primero. Una vez que se logran estas necesidades básicas, los empleados buscan sentirse seguros (como la seguridad laboral), ser amados (amistades y relaciones), tener una sensación de logro (como reconocimiento o trabajo bien hecho) y finalmente, para la autorrealización (trabajo que es personalmente satisfactorio). Las necesidades deben cumplirse en cada nivel antes de que los empleados puedan avanzar más alto a lo largo del triángulo. Por lo tanto, un empleado que teme por su trabajo no puede enfocarse en metas de alto rendimiento (Locke 2011, p.219).

Teoría de capital Humano

Según Becker (1993), mencionado por Carroll, S. (2015). el capital humano es el factor principal y crucial de la creación de riqueza en los países desarrollados. Becker y Schultz (ambos son representantes de la escuela de economía de Chicago) otorgaron más importancia a la educación como un elemento de inversión que debería reportar mayores ganancias a un individuo (salario más alto), una empresa (mayor productividad) y la sociedad (progreso tecnológico, mayor consumo) en el futuro. Por lo tanto, Becker posteriormente distinguió dos tipos de capital humano: personal y social. La contribución social es evaluada por Kuchar (2007), en el ejemplo del mayor consumo de mano de obra calificada, lo que significa inversiones potencialmente más altas y, por lo tanto, el estímulo del crecimiento económico (Carroll 2015, p.304).

Teoría del intercambio de líderes y comportamiento organizacional

A medida que trabajamos con nuestros gerentes y líderes, comenzamos a desarrollar un nivel de confianza entre nosotros. El empleado confía en que el líder será bueno y justo, y el líder también desarrolla confianza en la capacidad del empleado para hacer su trabajo. La teoría del intercambio líder-miembro (LMX) representa una desviación de las teorías del liderazgo común. La mayoría de las teorías se centran en las características de los líderes efectivos. Por el contrario, LMX se centra en las relaciones, que pueden verse afectadas por las características personales, entre líderes y seguidores se imparten un sentido de urgencia para ver más allá de los rasgos de los líderes efectivos al describir una taxonomía de liderazgo con múltiples dominios, incluidos el líder, el seguidor y la relación diádica. Advierten que centrarse en un solo dominio podría dar lugar a diseños de investigación defectuosos y la comprensión de un liderazgo eficaz. LMX pone a los seguidores y los dominios de relación en el primer plano de la investigación junto con el estudio de estilos de liderazgo tales como el liderazgo transformacional. (Weber 2007, p.320).

Teoría basada en los recursos: camino a la ventaja competitiva

La teoría basada en los recursos establece que la posesión de recursos es valiosa, difícil de imitar, rara y no puede ser sustituida. La teoría basada en recursos sugiere que las organizaciones deben buscar dentro de la compañía para encontrar las fuentes de ventaja competitiva a través del uso de sus recursos. La ventaja competitiva es una ventaja que tiene una empresa sobre sus competidores que le permite generar ventas o márgenes y / o retener más clientes que la competencia. La ventaja competitiva de una empresa evoluciona a partir de los recursos que tiene la organización.

En el modelo teórico basado en los recursos, los recursos tienen la función principal de ayudar a las empresas a lograr un mayor rendimiento organizacional y una ventaja competitiva. La teoría ha sido desarrollada y redefinida a través de

la investigación y la evidencia que la respalda. La teoría basada en recursos prescribe que las organizaciones se posicionan estratégicamente en función de sus recursos y capacidades en lugar de sus productos y servicios. Dentro de la teoría basada en recursos, los términos clave incluyen recursos tangibles, recursos intangibles y capacidades (Albrecht 2003, p.317)

Imaginemos que usted es el dueño de una cadena de comida rápida llamada Mc Dreamy's. En su empresa, usted tiene recursos tangibles, recursos intangibles y capacidades que contribuyen a su éxito en la industria de la comida rápida y busca establecerse en el mercado logrando un nivel de liderazgo.

Dimensiones de la Variable 2: Gestión administrativa sobre el personal

El autor base de la gestión administrativa sobre el personal es Shimada Haruo, 1987 (citado por Luisa Hidalgo 2013, p.395), identificando las siguientes dimensiones: entrenamiento, trabajo, recompensa y participación.

Entrenamiento:

Se refiere al entrenamiento que debe recibir en planta, o en el lugar donde trabaja, así mismo implica la Inducción en el trabajo, el entrenamiento dentro y fuera del trabajo, y la inducción a la autoformación. (Haruo 1987, p.395)

El entrenamiento, además de dar formación para operar, mejorar, controlar y mantener las operaciones y equipos, debe permitir contar con las habilidades necesarias para rotar por diferentes puestos de trabajo, lo cual a su vez, facilita la flexibilidad y aumenta la capacidad de adaptación a los cambios en la estructura del trabajo. (Hidalgo 2013, p.393).

En el entorno competitivo de hoy, todos deben mejorar sus habilidades para competir con los demás. La mayoría de las empresas de hoy en día desean contratar a personal más calificado o capacitar a su personal existente para que

sean competentes para enfrentar a la competencia, para mantenerse por delante de sus competidores (Hellriegel 2015, p.299)

Puede definir la capacitación del personal como el proceso existente de una empresa que puede ser beneficioso para ambos, la productividad de la empresa y el crecimiento del personal. La capacitación del personal se puede realizar debido a varias otras razones, como la mejora del rendimiento y el desarrollo profesional general del personal. De esta manera, la capacitación del personal ofrece una serie de beneficios tanto para el empleador como para los empleados. (Bakke 2011, p.272).

Beneficios de entrenamiento del personal

Hacer que la economía sea operativa: el personal capacitado puede usar los recursos y el equipo de una manera más económica al reducir su desperdicio. También reducirá la tasa de daños y accidentes en el equipo y la maquinaria, lo que finalmente reducirá el costo unitario de producción.

Mejorar la productividad: la productividad y la calidad del producto se pueden mejorar en una organización mediante el empleo de personal capacitado en lugar de personal no capacitado. El desempeño del personal en cualquier campo puede ser demostrado con la capacitación adecuada. La producción de una empresa puede experimentar un aumento cualitativo y cuantitativo simplemente mejorando las habilidades de su personal a través del programa de capacitación (Gullet CR 2015, p.67).

Regularidad en los procesos: un programa de capacitación del personal puede permitir a los empleados utilizar métodos estandarizados de trabajo disponibles para ellos en su lugar de trabajo. También aumentará el nivel de su desempeño más que sus expectativas (Hellriegel 2015, p.299).

Menor control: el personal bien capacitado necesita menos supervisión a medida que se vuelven más responsables de sus funciones. Aunque la necesidad de supervisión no puede eliminarse después del entrenamiento, pero la necesidad de supervisión constante puede reducirse a un nivel considerable.

Uso sistemático de las habilidades: Después de asistir a un programa de capacitación formal, los miembros del personal pueden alcanzar fácilmente el nivel requerido de rendimiento sin perder tiempo en observar otros o aprender cosas a través de métodos de prueba y error (Anderson 2008, p.248).

Mantener un registro de habilidades: puede ser difícil para una empresa descubrir habilidades completamente nuevas para cualquier proyecto. Al proporcionar capacitación a su personal, la empresa puede tener el registro de sus habilidades para que pueda usarlas en consecuencia, siempre que sea necesario. Además, es beneficioso para la empresa seleccionar a algunos de los empleados de su personal existente y capacitarlos en lugar de emplear nuevos empleados capacitados (Bakke 2011, p.269).

Mayor nivel moral: después de recibir capacitación formal, el nivel de moralidad de los empleados también aumenta, ya que ahora pueden apoyar las actividades de la organización de manera más eficiente y pueden ser más leales y cooperativos con la organización. Una capacitación formal también puede reducir el nivel de quejas, la insatisfacción y la ausencia de los empleados.

Trabajo:

Se refiere a que los puestos de trabajo deben estar clasificados y descritos ampliamente en un documento, en este caso en el manual de funciones, igualmente implica fundamentar la importancia de la rotación en los puestos de trabajo (Haruo 1987, p.395)

Estos deben ser genéricos, incorporar funciones de mejora, control y mantenimiento y, susceptible a los cambios y modificaciones permanentes. (Hidalgo 2013, p.393)

Recompensa:

Se refiere a la constatación del cumplimiento de salarios básicos, el cumplimiento de pago de bonificaciones, beneficios, así como desarrollar un sistema de evaluación del personal. (Haruo 1987, p.395)

La remuneración y beneficios deben estructurarse sobre la base de compartir los beneficios del proceso de mejora, de estimular la permanencia como mecanismo de acumulación de la capacidad desarrollada. (Hidalgo 2013, p.393).

Las recompensas de los empleados son un componente esencial de las estrategias efectivas de participación de los empleados, pero muchos líderes aún tienen dificultades para implementarlas con éxito. Al alinear las recompensas que ofrece con los valores de su equipo, puede influir positivamente en cómo se reciben.

Si proporcionar recompensas excelentes parece ser un desafío, no se preocupe: lo tenemos cubierto con una lista completa de ideas de recompensas creativas que le encantarán a su personal. (Hellriegel 2015, p.301)

Las recompensas de los empleados no tienen que ser grandes ni costosas; en muchos casos, las recompensas pequeñas son impactantes porque se pueden dar con mayor frecuencia, y la frecuencia es crucial para los programas de recompensas exitosos. La creatividad, no el costo, es el verdadero secreto para crear una variedad de recompensas para empleados que todos estarán ansiosos por ganar (Bakke 2011, p.269).

Participación

Consiste el velar a que exista una comunicación fluida dentro de la institución, establecer reuniones periódicas ordinarias y extraordinarias, buscar identificar los problemas y sus posibles soluciones, implantar un buen clima de relación entre gerencia y trabajador, relación entre sindicato y empresa. (Haruo 1987, p.396)

Deben permitir estimular la participación de los trabajadores tanto en el diseño de sus puestos como en la búsqueda e implantación de mejoras y lograr una relación de cooperación con el sindicato (Hidalgo 2013, p.394)

La participación de los empleados es el proceso mediante el cual los empleados participan en los procesos de toma de decisiones, en lugar de simplemente actuar según los pedidos. La participación de los empleados es parte de un proceso de empoderamiento en el lugar de trabajo.

El empoderamiento implica descentralizar el poder dentro de la organización a los tomadores de decisiones individuales más adelante en la línea. El trabajo en equipo es una parte clave del proceso de empoderamiento. Se alienta a los miembros del equipo a tomar decisiones por sí mismos de acuerdo con las directrices y los marcos establecidos en los equipos de autogestión. (Hellriegel 2015, p.301)

La participación de los empleados es, en parte, una respuesta al movimiento de calidad dentro de las organizaciones. Se alienta a los empleados individuales a asumir la responsabilidad de la calidad en términos de llevar a cabo actividades que cumplan con los requisitos de sus clientes. El cliente interno es alguien dentro de la organización que recibe el 'producto del servicio' proporcionado por su 'proveedor' dentro de la organización (Anderson 2008, p.252).

Los clientes externos son compradores y usuarios fuera de la organización. La participación de los empleados también es parte del movimiento hacia el

desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones modernas. Se confía en los empleados para que tomen decisiones por sí mismos y por la organización. Esta es una herramienta motivacional clave.

Los ejemplos de participación de los empleados incluyen:

Equipos de proyectos o círculos de calidad en los que los empleados trabajan en proyectos o tareas con una gran responsabilidad delegada en el equipo.

Esquemas de sugerencias: donde a los empleados se les proporcionan canales mediante los cuales pueden sugerir nuevas ideas a los gerentes dentro de la organización. A menudo recibirán recompensas por hacer sugerencias apropiadas.

Ejercicios de consulta y reuniones mediante los cuales se alienta a los empleados a compartir ideas.

Delegación de responsabilidad dentro de la organización. En las organizaciones modernas, a los empleados a nivel del suelo se les debe dar una responsabilidad considerable porque tratan con los clientes día a día, a menudo en situaciones nuevas. Es necesario confiar en que dichos empleados tomen decisiones por sí mismos (Bakke 2011, p.275).

Procesos de toma de decisiones multicanal. En tales situaciones, las decisiones no solo se toman en sentido descendente, sino que también son el resultado de las comunicaciones hacia arriba, hacia los lados y en muchas otras direcciones dentro de la organización.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Qué relación existe entre el control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018?

1.4.2 Problema específico

¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente de control y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el control interno gerencial y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la información y comunicación de la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación Teórica

Esta investigación se elaboró con el fin de aportar y cooperar con los conocimientos existentes relacionados al control interno y la gestión administrativa en el campo de la administración gubernamental, así mismo contrastar la forma como las teorías existentes tanto de control interno y la gestión administrativa sobre el personal se presentan en los colaboradores de la Contraloría General de la República.

Por otra parte, el control interno se centra en la urgencia que requieren los colaboradores de las instituciones públicas que necesitan de un cambio respecto a la aplicación de nuevas estrategias y metodologías, para sentirse seguros en sus puestos de trabajo y saber que su rendimiento en el logro de los objetivos planteados por la administración serán reconocidos mediante una gestión administrativa fortalecida, equitativa y disciplinada en beneficio de su entidad.

Justificación Práctica

Este trabajo de investigación se efectuó de manera pragmática, debido a una necesidad urgente de demostrar el nivel del control interno y la gestión de la administración sobre el personal de la Contraloría General de la República, así mismo determinar la relación que existe entre ambas variables, las cuales servirán como referentes para futuras investigaciones. No obstante, los hallazgos que se encuentren en la presente investigación servirán como un aporte para mejorar las condiciones en las futuras gestiones de trabajo de los recursos humanos en los diversos sectores del aparato estatal.

Justificación Metodología

El presente estudio es valorado porque se fundamenta en la aplicación de metodología científica, procedimientos, técnicas e instrumentos que se emplearon, identificando los niveles de control interno y gestión de administración del personal

Se justifica este estudio porque se han desarrollado los instrumentos de recolección de datos de las variables control interno y gestión administrativa del personal, logrando probar su validez por el juicio de expertos, así como la confiabilidad de los mismos.

Justificación Social

El efecto que tiene sobre la sociedad es que al tener un eficiente control interno en el interior del ente superior de fiscalización, éste fortalece y crea valor; por tanto demuestra transparencia y confianza a los usuarios que acuden a la Contraloría General de la República para ser atendidos a fin de agilizar con celeridad la problemática de algunas instituciones de los diversos ámbitos y dar mayor impulso a la reconstrucción con cambios.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación entre el control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

1.6.2 Hipótesis específico

Existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Existe relación entre el control interno gerencial y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Existe relación entre la información y comunicación con la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Existe relación entre la supervisión del control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.

1.7.2 Objetivo específico

Determinar la relación que existe entre el ambiente de control y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.

Determinar la relación que existe entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.

Determinar la relación que existe entre el control interno gerencial y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.

Determinar la relación que existe entre la información y comunicación con la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Determinar la relación que existe entre la supervisión y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Diseño

En este trabajo de investigación el diseño es no experimental, transversal

La investigación no experimental

Es cuando un investigador no puede controlar, manipular o alterar la variable o los sujetos del predictor, sino que depende de la interpretación, la observación o las interacciones para llegar a una conclusión. Esto significa que el investigador no experimental debe confiar en correlaciones, encuestas o estudios de casos, y no puede demostrar una verdadera relación de causa y efecto. La investigación no experimental tiende a tener un alto nivel de validez externa, lo que significa que se puede generalizar a una población más grande (Hernández, Fernández, C., & Baptista 2014, p.44).

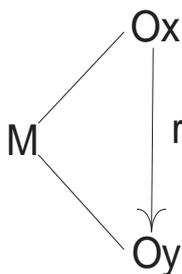


Figura 1. Diseño de investigación

M=Es la muestra donde se realiza el estudio, es decir 197 colaboradores

O1 = Control interno

O2 = gestión administrativa

r = Relación de las variables Control Interno y gestión del personal

Transversal

Carrasco (2015) indicó que “se usa para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo.” (p. 72). El diseño fue de tipo transeccional, porque los datos que se lograron en mi estudio fueron efectuados en un periodo y tiempo determinado.

Tipo de investigación

El tipo de estudio que se aplicó fue: básico descriptivo correlacional

Básico

La investigación básica, se lleva a cabo como cualquier otra investigación científica: los científicos tienen una hipótesis y la prueban diseñando experimentos y haciendo observaciones para desarrollar teorías que expliquen cómo funciona al mundo que nos rodea. (Hernández, Fernández, C. & Baptista 2014, p.44).

Descriptivo

La investigación descriptiva se puede explicar cómo una declaración de los hechos tal como están en la actualidad con el investigador que no tiene control sobre la variable. Además, "los estudios descriptivos se pueden caracterizar simplemente como el intento de determinar, describir o identificar lo que es, mientras que la investigación analítica intenta establecer por qué es así o cómo llegó a ser"(Bernal 2010, p.138)

Correlacional

Un estudio correlacional se define simplemente como una relación entre dos variables. El propósito de usar correlaciones en la investigación es descubrir qué variables están conectadas. También voy a empezar a referirme a las cosas como variables; es un nombre más científico. Esta definición simple es la base de varias pruebas estadísticas que resultan en un coeficiente de correlación, definido como una representación numérica de la fuerza y dirección de una relación. (Bernal 2010, p.139)

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1 Definición Conceptual

Definición conceptual de la variable 1: Control Interno

El control interno es un proceso efectuado por las autoridades que lideran una institución, orientado al logro de objetivos., cuyos elementos son: Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Control Interno Gerencial, Información y Comunicación y Supervisión basado en el Informe (COSO 2013, p.264)

Definición conceptual de la variable 2: Gestión administrativa sobre el personal

La gestión administrativa, se refiere al enfoque estratégico para la gestión eficaz de los trabajadores de una entidad u organización con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos, buscando maximizar el desempeño de los empleados y los elementos son: Entrenamiento, trabajo, recompensa y participación. (Shimada Haruo, 1987 citado por Luisa Hidalgo 2013, p. 395)

2.2.2 Definición operacional

Variable 1: Control Interno

Para medir la variable 1: control interno, el autor base define 5 dimensiones que son: ambiente de control, evaluación de riesgos, control interno gerencial, información y comunicación y supervisión. Con sus respectivos indicadores que serán medidos a través del cuestionario que tienen 26 indicadores y 26 ítems.

Variable 2: gestión administrativa sobre el personal

Para medir la variable 2: gestión administrativa sobre el personal, el autor base define 4 dimensiones, los cuales son: entrenamiento, trabajo, recompensa y participación. Con sus indicadores que se medirán mediante el cuestionario compuesto por 24 indicadores y 24 ítems.

2.2.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Control interno

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles / Rangos
Ambiente de Control	Dirección	1,	1. Nunca	
	Rectitud y valores éticos	2,	2. Casi nunca	
	Disposición organizacional	3,	3. A veces	Bajo (15-19)
	Competencia profesional	4,	4. Casi siempre	Intermedio (20-24)
	Dirección de los recursos humanos	5,	5. Siempre	Alto (25-29)
	Concesión de autoridad y responsabilidad	6,		
Evaluación de Riesgos	Planeamiento de la dirección de riesgos	7,	1. Nunca	
	Tipificación de los riesgos	8,	2. Casi nunca	Bajo (16-20)
	Estimación de los riesgos	9,	3. A veces	Intermedio (20-24)
	Réplica al riesgo	10,	4. Casi siempre	Alto (25-29)
		11,	5. Siempre	
Control Interno Gerencial	Ordenamientos de autorización y aprobación	12,	1. Nunca	
	Apreciación costo-beneficio	13,	2. Casi nunca	Bajo (14-18)
	Expediente de procesos, acciones y tareas	14,	3. A veces	Intermedio (19-23)
	Estudio de procesos, actividades y tareas	15,	4. Casi siempre	Alto (24-28)
	Apartamiento de funciones	16,	5. Siempre	
Información y Comunicación	Puestos y características de la información	17,	1. Nunca	
	Averiguación y adeudo	18,	2. Casi nunca	Bajo (17-21)
	Eficacia y suficiencia de la información	19,	3. A veces	Intermedio (22-26)
	Procedimientos de información	20,	4. Casi siempre	Alto (27-31)
	Resistencia al cambio	21,	5. Siempre	
Supervisión	Diligencias de recelo y monitoreo	22,	1. Nunca	Bajo (13-17)
	Rastreo de resultados	23,24,	2. Casi nunca	Intermedio (18-22)
	Encargos de mejora	25,26	3. A veces	Alto (23-27)
			4. Casi siempre	
			5. Siempre	

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Gestión administrativa sobre el personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles/Rango
Entrenamiento	Entrenamiento. en el trabajo y fuera del trabajo	1,	1. Nunca	Bajo (13-17)
	Inducción en el trabajo	2,	2. casi nunca	Intermedio (18-22)
	Multi-habilidad	3,	3. A veces	Alto (23-27)
	Autoformación	4,5, 6,	4. Casi siempre 5. siempre	
Trabajo	Sistematización y descripción amplia de los puestos de trabajo Movimiento de puestos	7,	1. Nunca	Bajo (12-16)
		9	2. casi nunca	Intermedio (17-21)
		10,11	3. A veces	
		12,	4. Casi siempre	Alto (22-26)
		8,	5. siempre	
Recompensa	Salario básico Bonificaciones Beneficio Sistemas de peritaje	13,	1. Nunca	Bajo (14-18)
		14,	2. casi nunca	Intermedio (19-23)
		15,16	3. A veces	
		17,18	4. Casi siempre	Alto (24-29)
			5. siempre	
Participación	Comunicaciones: Reuniones Relaciones gerencia trabajador Información Enfoques de resolución de problemas	19,	1. Nunca	Bajo (12-16)
		20,	2. casi nunca	Intermedio (17-21)
		21,22	3. A veces	
		23,	4. Casi siempre	Alto (22-26)
		24	5. siempre	

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

“Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación.” (Carrasco 2015 p. 236).

Para este estudio la población fue de 400 colaboradores de la Contraloría General de la República de la Sede Lima- 2018.

Tabla 3
Población y muestra del estudio

Contraloría General de la República	N	n
Auditores	180	90
Contadores	80	40
Abogados	45	23
Economistas	30	15
Asistentes de Gerencia	25	11
Operadores	20	09
Técnicos	20	09
Total	400	197

Nota.- Fuente estadística de la CGR

2.3.2 Muestra

“Es una parte representativa de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetivas y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población.” (Carrasco 2015 p. 237).

La muestra fue de 197 colaboradores de la Contraloría General de la República de la Sede Lima- 2018.

Para esta investigación se aplicó la muestra aleatoria simple

Cálculo de la muestra

Se tomó en cuenta la fórmula :

$$n = \frac{z^2 PQN}{e^2 (N - 1) + z_{\frac{\alpha}{2}}^2 PQ}$$

Donde:

N= Tamaño de la población: 400

$$P = 0,50$$

$$\alpha = 0.50$$

$$Z_{\alpha/2} = 1.96$$

$$e = 0.05$$

Reemplazando

$$n = \frac{(1.96)^2 (400) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (399) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 197 \text{ colaboradores}$$

2.3.3 muestreo

Método estadístico para obtener datos representativos u observaciones de un grupo (lote, población o universo). (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p.309).

En este caso se consideró el método de muestra aleatoria simple.

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

Técnica

La encuesta es un método de investigación sobre recopilación de datos, el cual es usado para extraer información de los individuos sobre temas diversos (Behar 2016, p.62)

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta en forma de cuestionario tipo Likert

Instrumento

El cuestionario es un instrumento de investigación, cuyo uso es preferente ya que es el más usado en investigaciones cuantitativas, se presenta una lista de

preguntas o afirmaciones con respuestas abiertas y cerradas. (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p.217).

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario

Instrumento de la variable 1: Control interno

Denominación: Cuestionario del Control interno

Autor: Br. Gladys Janet Ramirez Vélez. País: Perú

Procedencia: Lima-Perú, 2018

Objetivo: Conocer las particularidades de la variable control interno en la contraloría general de la república-Lima 2018

Administración: Individual

Duración: 20 minutos

Significación: El cuestionario está elaborado a determinar la relación que existe entre Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018,

Escala: De Likert.

Estructura: Consta de 26 ítems y cada ítem con 05 opciones de respuesta de opción múltiple como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Además, la escala está compuesta por 5 dimensiones: ambiente de control, evaluación de riesgos, control interno gerencial, información y comunicación y supervisión. La calificación se dio en cinco puntos con una dirección positiva sobre la variable de control interno.

Instrumento de la variable 2: gestión administrativa sobre el personal

Denominación: Cuestionario de la Gestión administrativa sobre el personal

Autor: Br. Gladys Janet Ramirez Vélez. País: Perú

Procedencia: Lima-Perú, 2018

- Objetivo:** Conocer las particularidades de la variable gestión administrativa en la contraloría general de la república-Lima, 2018
- Administración:** Individual
- Duración:** 20 minutos
- Significación:** El cuestionario está elaborado a determinar la relación que existe entre gestión administrativa sobre el personal y control interno de la contraloría general de la república - Lima 2018.
- Escala:** De Likert
- Estructura:** La escala está conforma de 24 ítems y cada ítem con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Además, la escala está compuesta por 4 dimensiones: entrenamiento, trabajo, recompensa y participación. La calificación se dio en cinco puntos con una dirección positiva sobre la variable de gestión administrativa.

Validez

Es la manera en que un instrumento refleja la realidad objetiva que se quiere estudiar, manifiesta la capacidad de un instrumento para que los datos sean contados o cuantificados en forma sistemática para su interpretación (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p.200).

En esta investigación, para obtener la validez de los instrumentos, se recurrió al juicio de tres (03) expertos, quienes aplicaron las tres mediciones que fueron: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 4

Validez del cuestionario sobre Control Interno

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje	Hay Suficiencia	Es aplicable
Dr. Iván Ricardo Barreto Bardales	Hay Suficiencia	Es aplicable
Dr. Juan Carlos Cielo Flores	Hay Suficiencia	Es aplicable

Tabla 5

Validez del cuestionario de Gestión administrativa sobre el personal

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje	Hay Suficiencia	Es aplicable
Dr. Iván Ricardo Barreto Bardales	Hay Suficiencia	Es aplicable
Dr. Juan Carlos Cielo Flores	Hay Suficiencia	Es aplicable

Según la tabla 4 y 5 se observa que los cuestionarios tanto de control interno y gestión administrativa sobre el personal, cuentan con la aprobación de los tres expertos los cuales mencionaron que existen suficiencia y aplicabilidad en los instrumentos.

Confiabilidad

La confiabilidad es una forma de asegurarse de que cuando el instrumento es aplicado en realidades homogéneas o distintas brinda los mismos resultados (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p.200)

Para medir la confiabilidad del cuestionario, se efectuó una prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 30 colaboradores. Posteriormente se calculó la información, utilizando el Programa Estadístico SPSS versión 23.0.

Coefficientes de Alpha de Cronbach para determinar la fiabilidad

Rasgos	Coefficiente de <u>Alfa</u>
Muy alta	0,81 a 1,00
Alta	0,61 a 0,80
Moderada	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40
Muy Baja	0,01 a 0,20

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Tabla 6

Prueba de confiabilidad de la variable 1: Control Interno

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	26

Como se aprecia y habiendo realizado la prueba de fiabilidad del instrumento Control Interno, a la prueba piloto de 30 colaboradores y se obtuvo como resultado de alfa de cronbach ,806 lo cual indica que existe confiabilidad.

Tabla 7

Prueba de confiabilidad de la variable 2: gestión administrativa sobre el personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,768	24

Como se muestra en la tabla 7 y habiendo realizado la prueba de fiabilidad del instrumento Gestión administrativa, se obtuvo como resultado de alfa de cronbach de 0.768 el cual indica que existe confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Según Valderrama (2015), señala que “logrado los datos, el consecutivo paso es hacer el examen de los mismos para dar respuesta a la pregunta inicial y si pertenece, poder admitir u objetar las hipótesis en estudio” (p.229).

El examen se hará en base a un método cuantitativo, porque se expresarán numéricamente mediante programa SPSS como Software estadístico y se calculará el grado de relación de las variables de acuerdo al coeficiente de correlación. Mediante dichos resultados como son tablas de contingencia y gráficos de barras nos ayudarán a determinar si la hipótesis es positiva o negativa.

2.6. Aspectos éticos

En el presente estudio de investigación, se aplica los principios éticos de pos grado de la Universidad Cesar Vallejo, también se guarda absoluta reserva, discreción sobre las fuentes y referencias utilizadas en la investigación, además se guarda el anonimato de los que participaron en el desarrollo de los instrumentos.

Asimismo, el presente estudio se desarrolló en base a las normas APA de la UCV, ya que las citas textuales figuradas han sido registradas en la sección de referencias.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Variable 1: Control interno

En la tabla que se muestra a continuación se presentan los reportes estadísticos del procesamiento de datos de las variables.

Tabla 8

Distribución de niveles de la variable control interno sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Control Interno				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Bajo	62	31,5	31,5	31,5
	Intermedio	91	46,2	46,2	77,7
	Alto	44	22,3	22,3	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

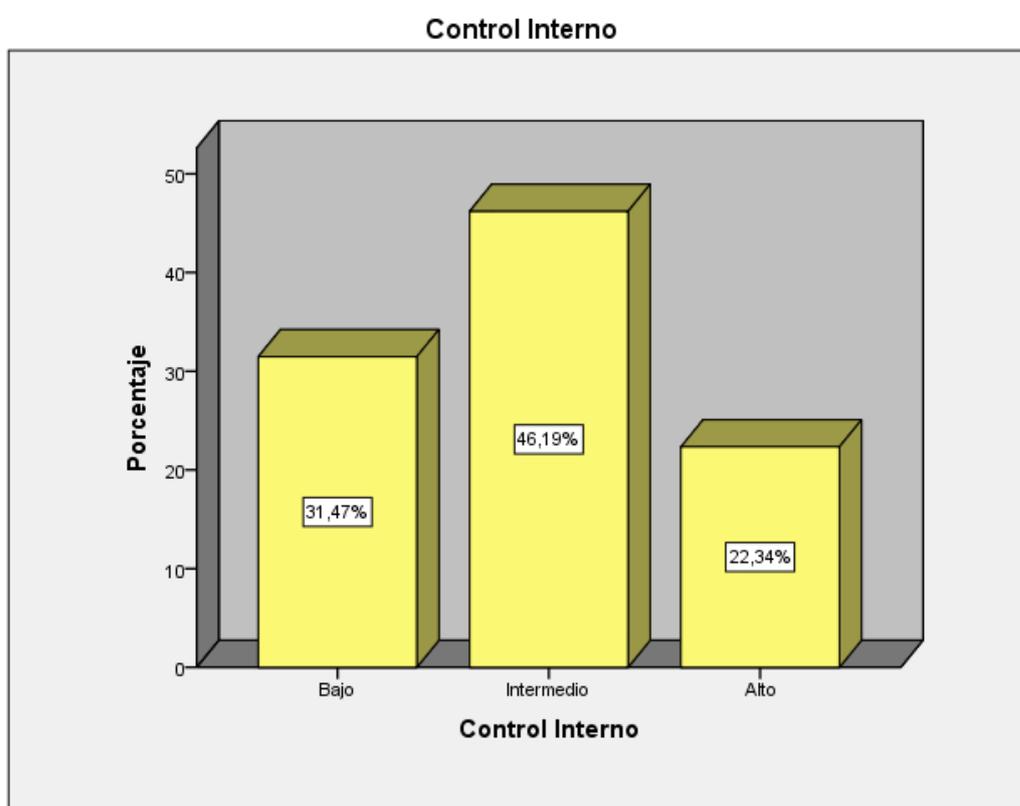


Figura2. Distribución de los niveles de control interno

De acuerdo a la tabla 8 y figura 2, se advierte que el 31.47% de los encuestados determinó que el control interno es de nivel bajo, para el 46.19% es de nivel intermedio y para el 22.34% considera un nivel alto; prevaleciendo el nivel intermedio del control interno en las diversas áreas de la Contraloría General de la República de la sede Lima durante el año 2018.

Tabla 9

Distribución de niveles del ambiente de control sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Ambiente de control		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	65	33,0	33,0	33,0
	Intermedio	93	47,2	47,2	80,2
	Alto	39	19,8	19,8	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

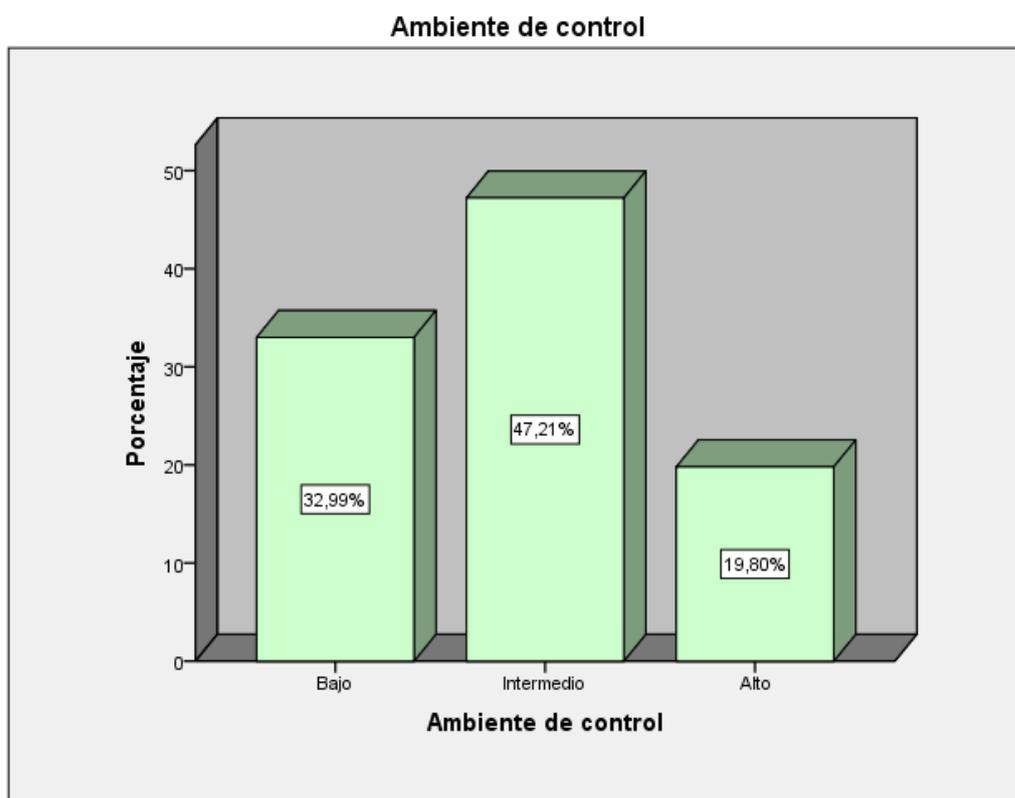


Figura 3. Distribución de niveles del ambiente de control

En la tabla 9 figura 3, señala que el 33.99% de los encuestados presenta un nivel bajo de ambiente de control, el 47.21% presenta un nivel intermedio y el 19.80% representa un nivel alto.

Tabla 10

Distribución de niveles de Evaluación de riesgo sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Evaluación de riesgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	62	31,5	31,5	31,5
Intermedio	94	47,7	47,7	79,2
Alto	41	20,8	20,8	100,0
Total	197	100,0	100,0	

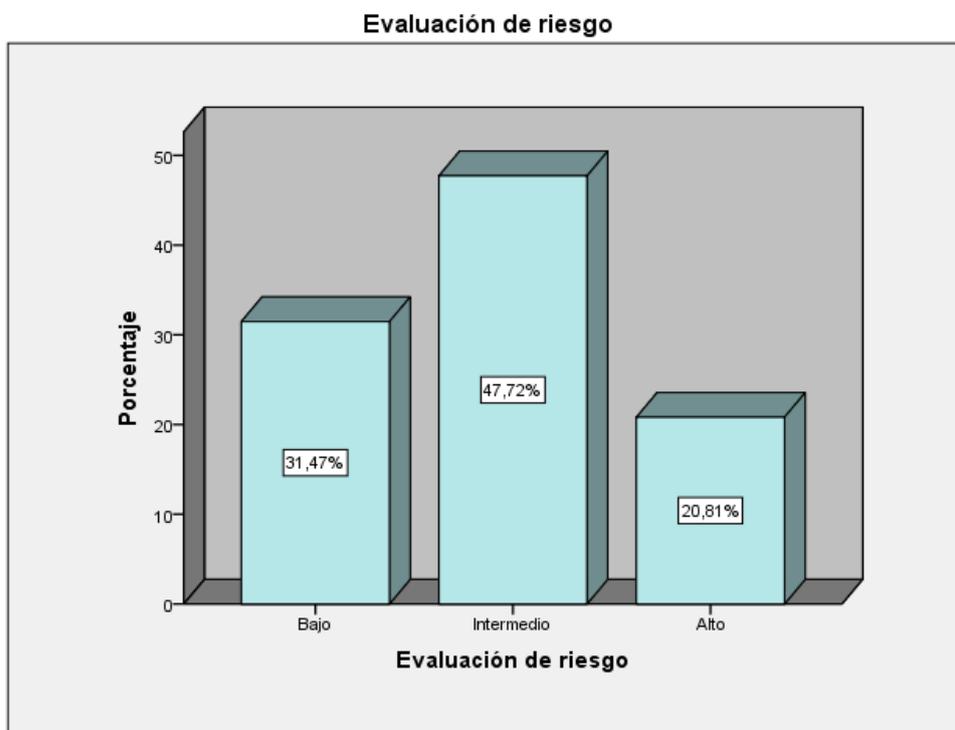


Figura 4. Distribución de niveles de Evaluación de riesgo

En la tabla 10 y figura 4, se aprecia que el 31.47% de los encuestados presenta un nivel bajo de evaluación de riesgo, además el 47.72% representa un nivel intermedio y el 20.81% presenta un nivel alto.

Tabla 11

Distribución de niveles de actividades de control sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Actividades de control					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	62	31,5	31,5	31,5
	Intermedio	99	50,3	50,3	81,7
	Alto	36	18,3	18,3	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

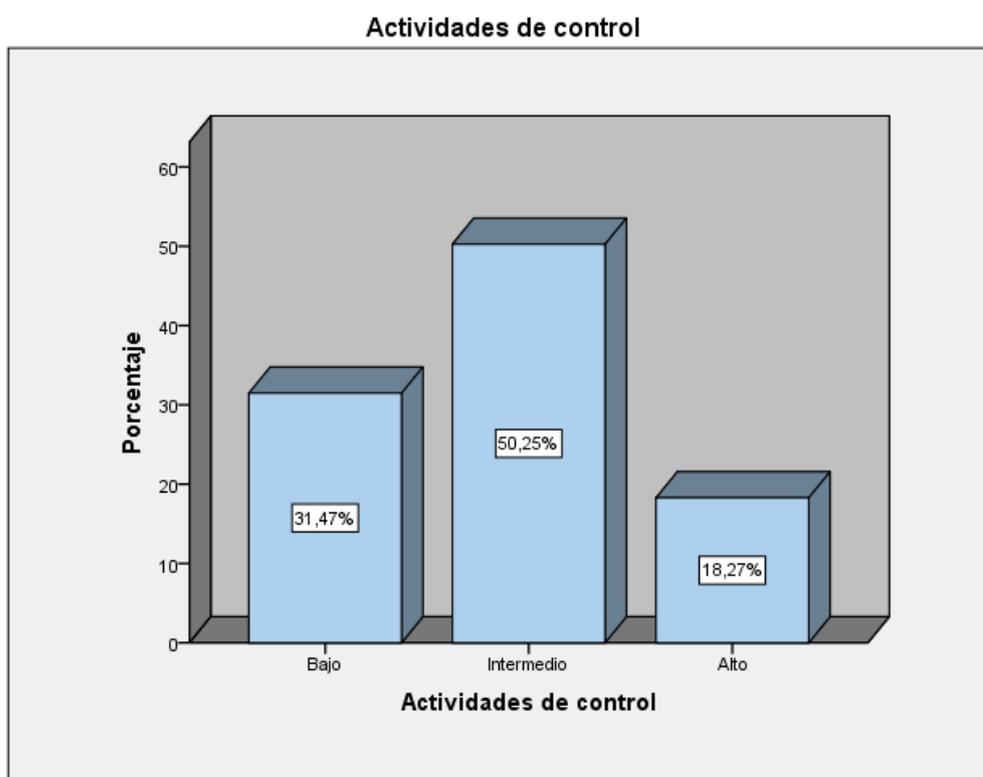


Figura 5 Distribución de niveles de Actividades de control

En la tabla 11 y figura 5, se observa que el 31.47% de los encuestados presenta un nivel bajo de ambiente de control, el 50.25% revela un nivel intermedio y el 18.27% presenta un nivel alto.

Tabla 12

Distribución de niveles de Información y comunicación sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Información y comunicación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	61	31,0	31,0	31,0
	Intermedio	93	47,2	47,2	78,2
	Alto	43	21,8	21,8	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

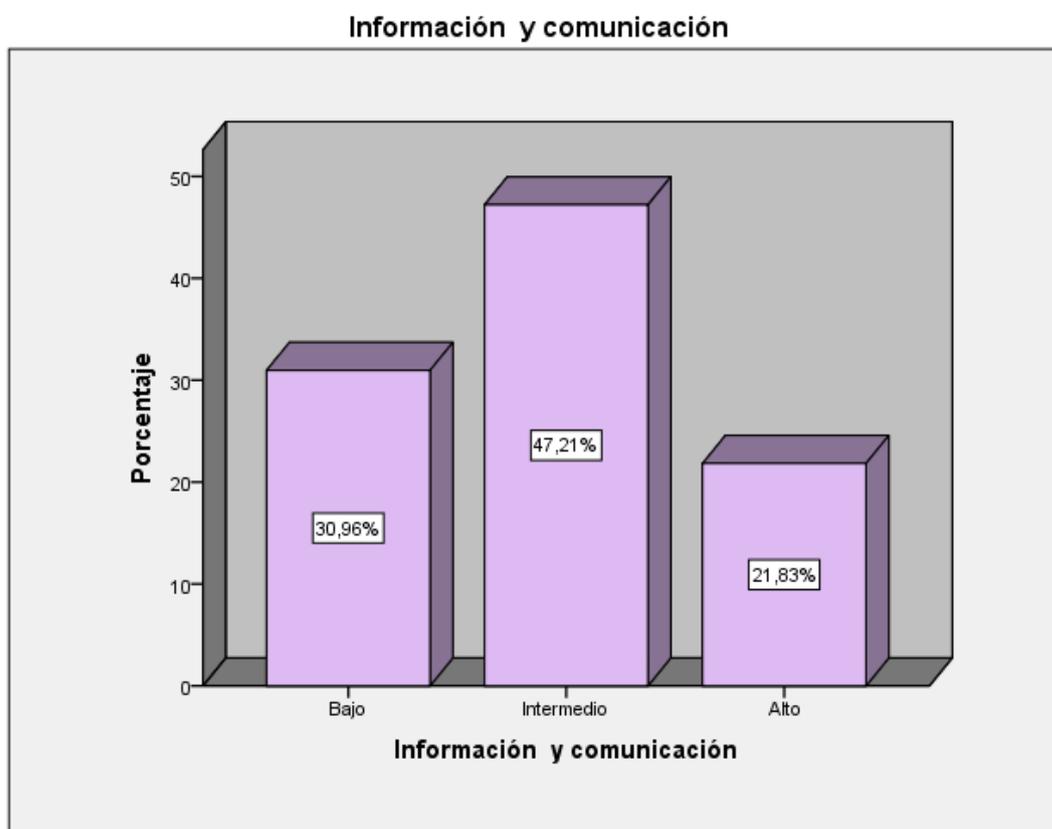


Figura 6. Distribución de niveles de Información y comunicación

De acuerdo a la tabla 12 y figura 6, señala que el 30.96% de los encuestados presenta un nivel bajo de Información y comunicación, el 47.21% presenta un nivel intermedio y el 21.83% presenta un nivel alto.

Tabla 13

Distribución de niveles de supervisión sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Supervisión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	59	29,9	29,9	29,9
	Intermedio	94	47,7	47,7	77,7
	Alto	44	22,3	22,3	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

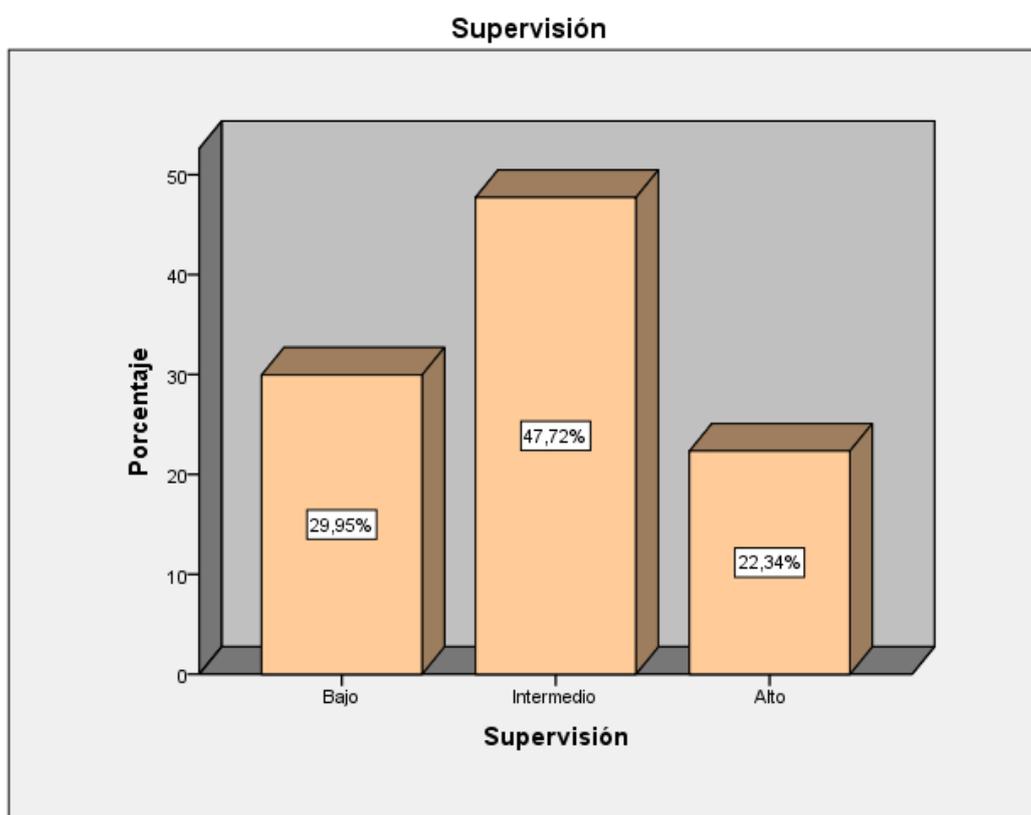


Figura 7. Niveles de supervisión

En la tabla 13 y figura 7, se observa que el 29.95% de los encuestados presenta un nivel bajo de supervisión, el 47.72% presenta un nivel intermedio y el 22.34% presenta un nivel alto.

Variable 2: Gestión administrativa sobre el personal

Tabla 14

Distribución de frecuencia de gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Gestión administrativa sobre el personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	49	24,9	24,9	24,9
	Intermedio	106	53,8	53,8	78,7
	Alto	42	21,3	21,3	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

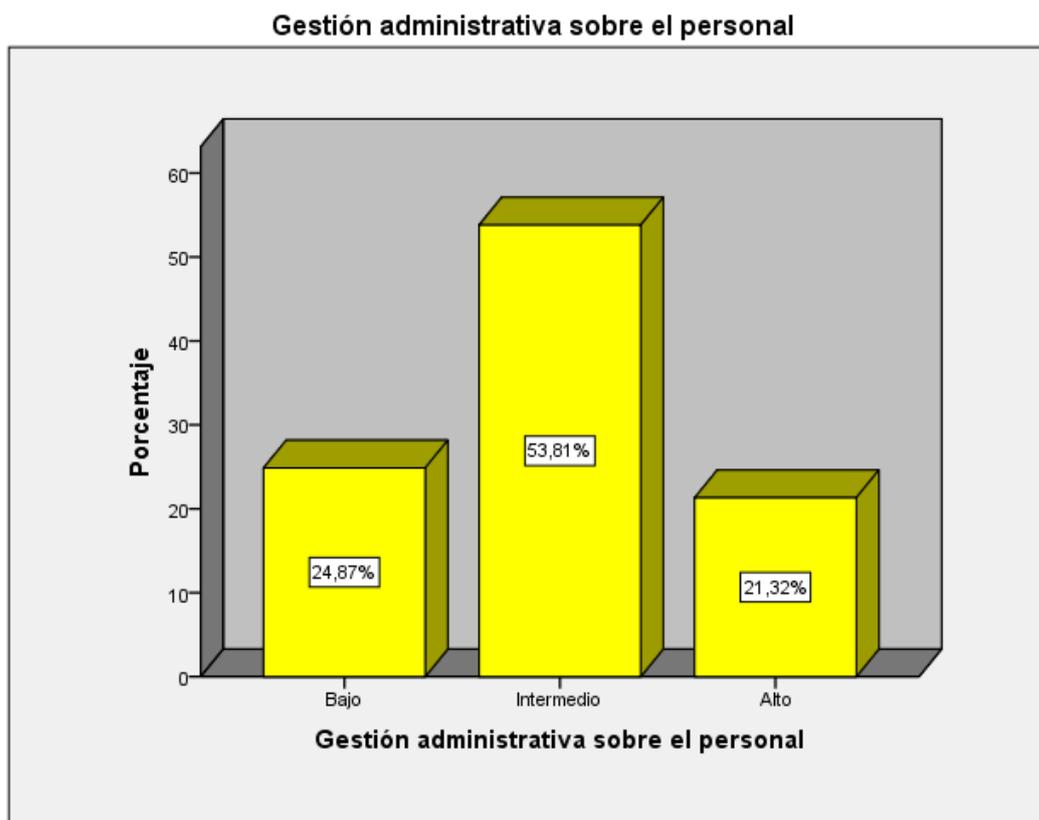


Figura 8. Niveles de gestión administrativa sobre el personal

En la tabla 14 y figura 8, se estima que el 24.87% de los encuestados presenta un nivel bajo en la gestión administrativa sobre el personal, el 53.81% representa un nivel intermedio y el 21.32% muestra un nivel alto.

Tabla 15

Distribución de frecuencia de entrenamiento sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Entrenamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	59	29,9	29,9	29,9
	Intermedio	100	50,8	50,8	80,7
	Alto	38	19,3	19,3	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

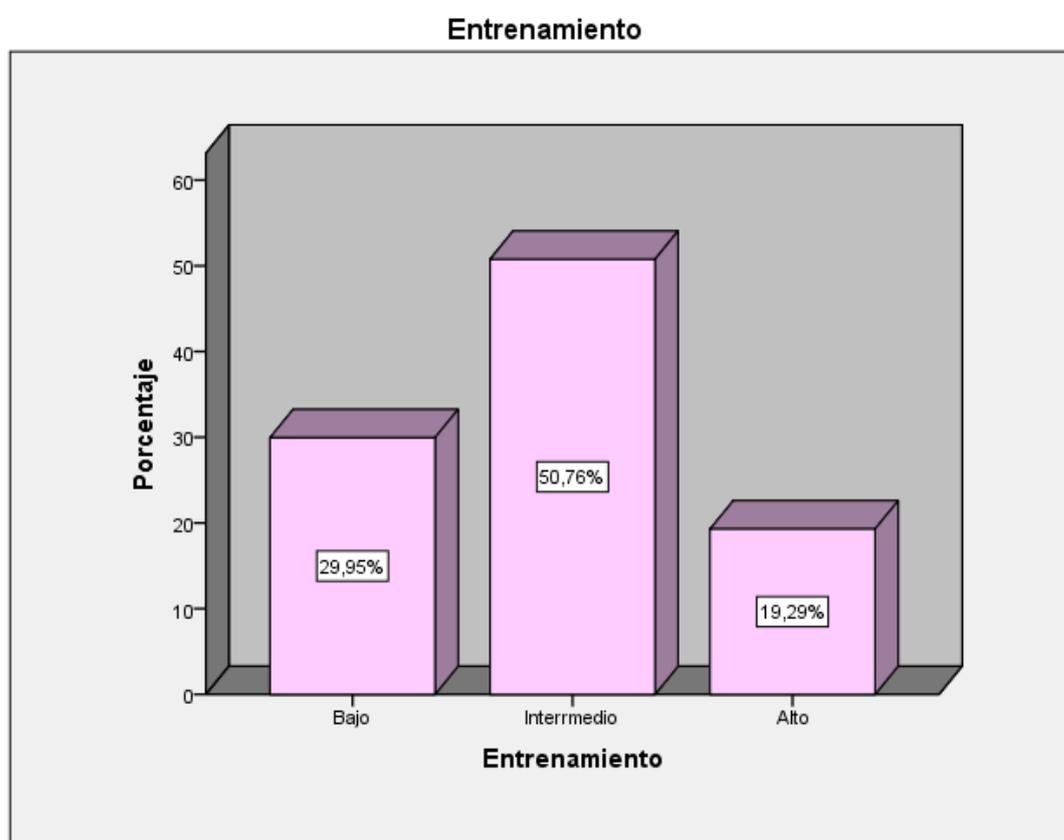


Figura 9. Niveles de gestión de entrenamiento

En la tabla 15y figura 9, se considera que el 29.95% de los encuestados presenta un nivel bajo de entrenamiento, el 50.76% señala un nivel intermedio, y el 19.29% presenta un nivel alto.

Tabla 16

Distribución de frecuencia de trabajo sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	61	31,0	31,0	31,0
	Intermedio	98	49,7	49,7	80,7
	Alto	38	19,3	19,3	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

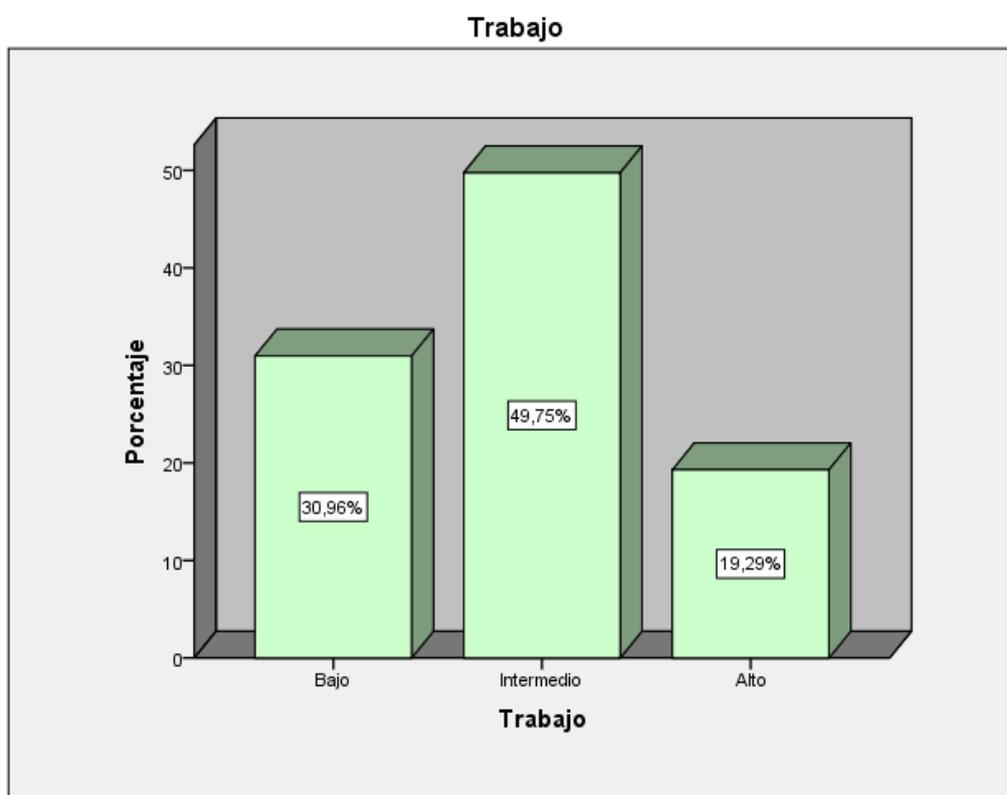


Figura 10. Niveles de trabajo

En la tabla 16 y figura 10, se advierte que el 30.96% de los encuestados presenta un nivel bajo de trabajo, el 48.75% presenta un nivel intermedio y el 19.29% representa un nivel alto.

Tabla 17

Distribución de frecuencia de recompensa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

		Recompensa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	57	28,9	28,9	28,9
	Intermedio	109	55,3	55,3	84,3
	Alto	31	15,7	15,7	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

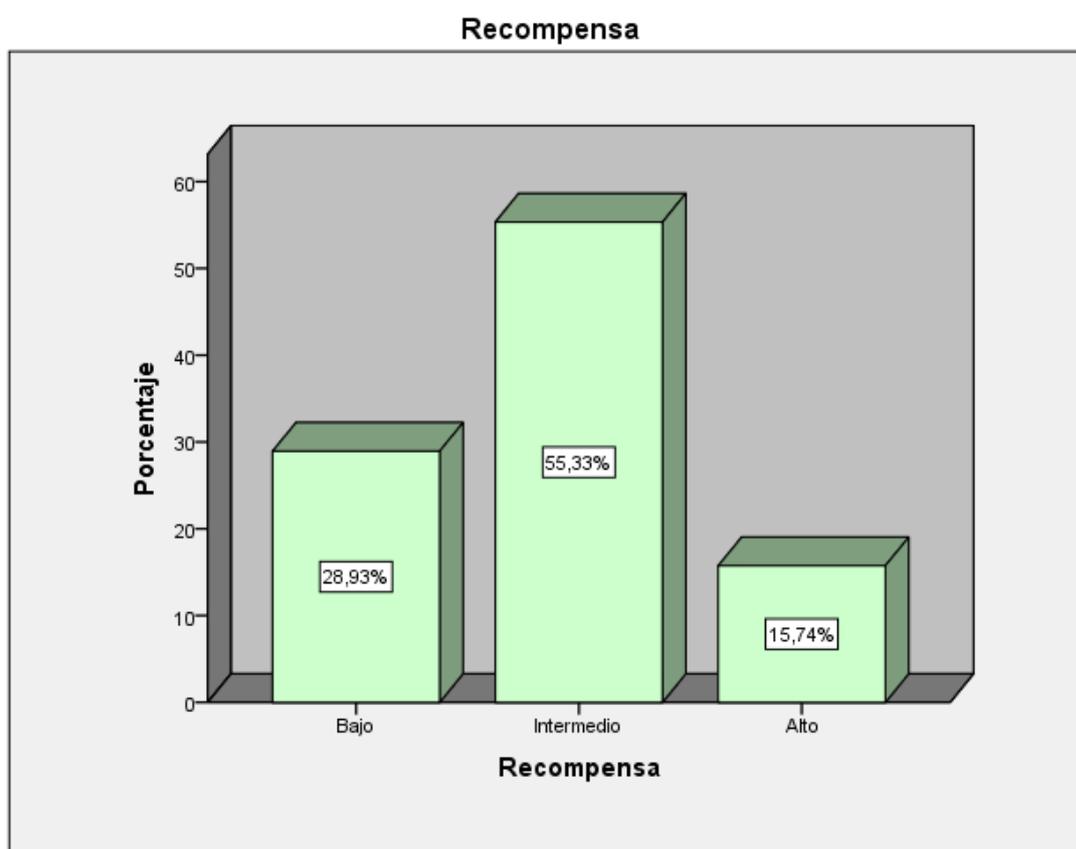


Figura 11. Niveles de recompensa

De acuerdo a la tabla 17 y figura11, se aprecia que el 28.93% de los encuestados presenta un nivel bajo de recompensa, el 55.33% presenta un nivel intermedio y el 15.74% presenta un nivel alto.

Tabla 18

Distribución de frecuencia de participación sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

		Participación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	54	27,4	27,4	27,4
	Intermedio	101	51,3	51,3	78,7
	Alto	42	21,3	21,3	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

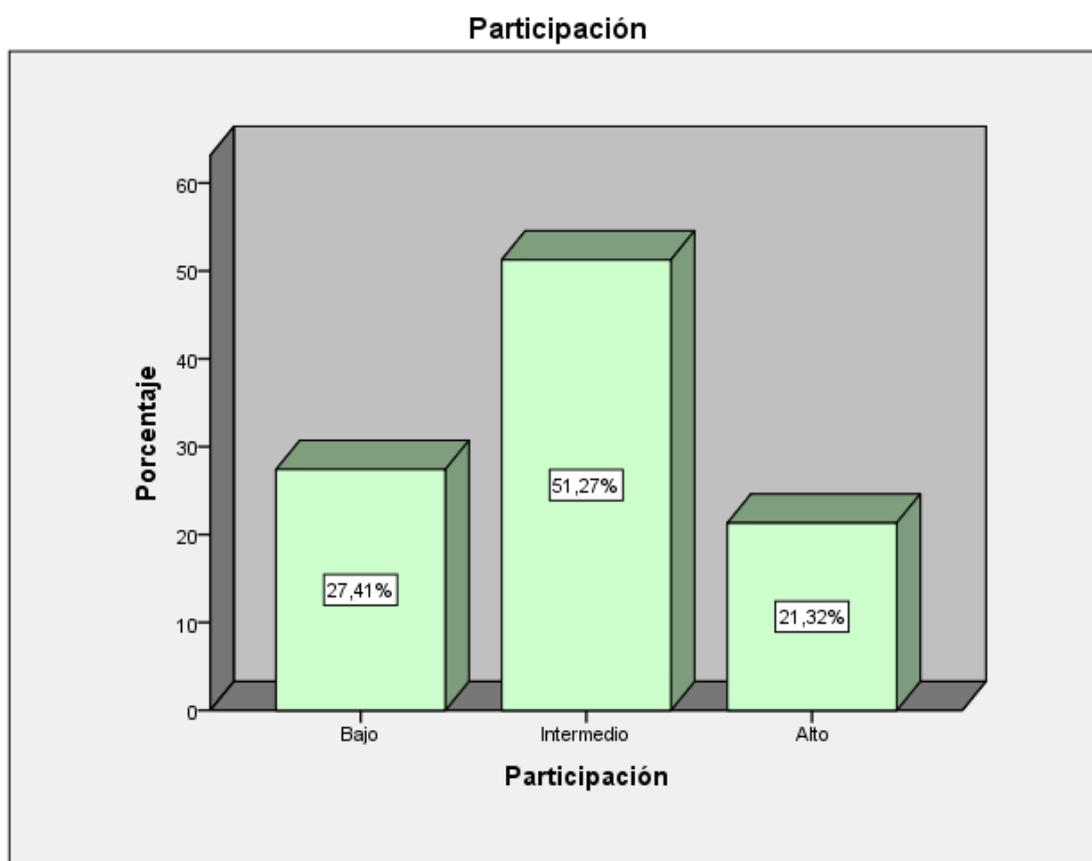


Figura 12. Niveles de participación

En la tabla 18 y figura 12, se observa que el 27.41% de los encuestados presenta un nivel bajo de participación; el 51.27% presenta un nivel intermedio y el 21.32% presenta un nivel alto.

Tabla 19

Tabla cruzada Control Interno y Gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

		Gestión administrativa sobre el personal				
		Bajo	Intermedio	Alto	Total	
Control Interno	Bajo	Recuento	46	10	6	62
		% del total	23,4%	5,1%	3,0%	31,5%
	Intermedio	Recuento	1	88	2	91
		% del total	0,5%	44,7%	1,0%	46,2%
	Alto	Recuento	2	8	34	44
		% del total	1,0%	4,1%	17,3%	22,3%
Total	Recuento	49	106	42	197	
	% del total	24,9%	53,8%	21,3%	100,0%	

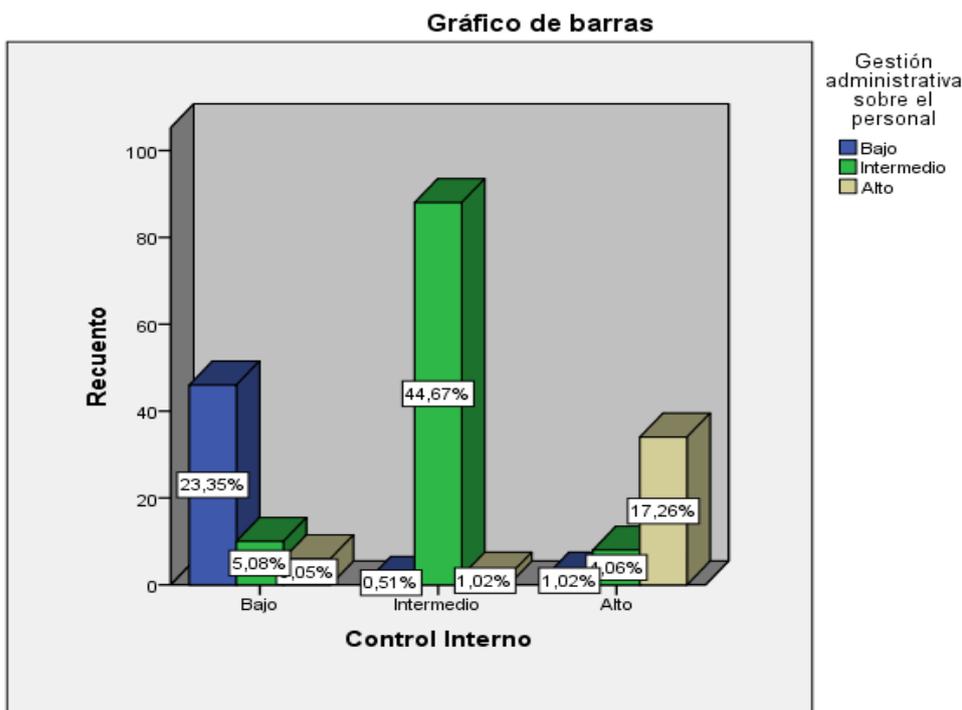


Figura 13. Niveles de contingencia entre Control Interno y Gestión administrativa sobre el personal

En la tabla 19 y figura 13, se observa que el 23.4% de los encuestados presenta un nivel bajo de control interno y estos a su vez presentan un nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal. Igualmente el 44.7% presenta un nivel intermedio de control interno y representa también un nivel intermedio de gestión

de administrativa sobre el personal, así mismo el 17.3% presenta un nivel alto de control interno y a la vez un nivel alto de gestión administrativa sobre el personal

Tabla 20

Tabla cruzada Ambiente de control y Gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

*Tabla cruzada Ambiente de control *Gestión administrativa sobre el personal*

		Gestión administrativa sobre el personal				
		Bajo	Intermedio	Alto	Total	
Ambiente de control	Bajo	Recuento	44	15	6	65
		% del total	22,3%	7,6%	3,0%	33,0%
	Intermedio	Recuento	3	86	4	93
		% del total	1,5%	43,7%	2,0%	47,2%
	Alto	Recuento	2	5	32	39
		% del total	1,0%	2,5%	16,2%	19,8%
Total		Recuento	49	106	42	197
		% del total	24,9%	53,8%	21,3%	100,0%

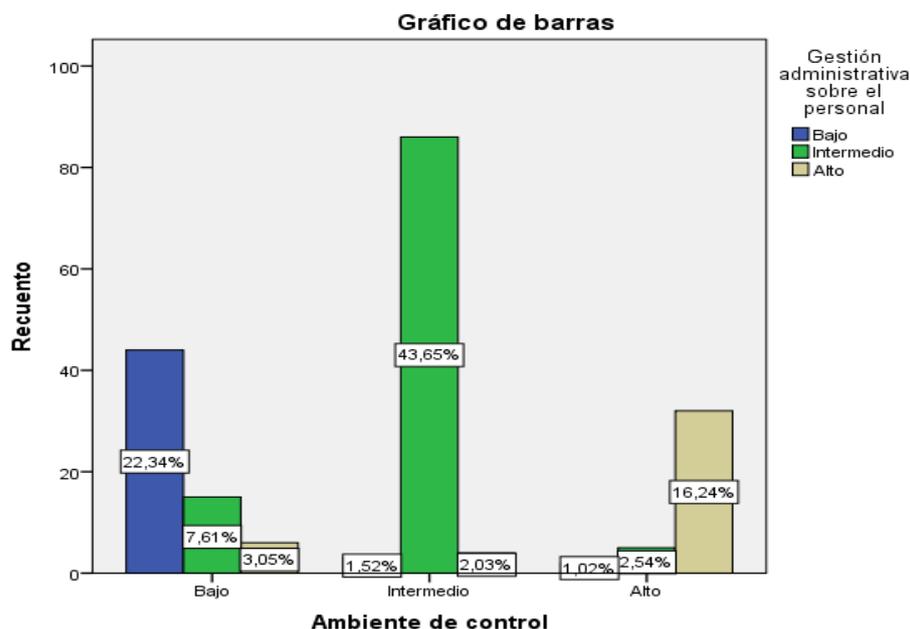


Figura 14. Niveles de contingencia entre Ambiente de control y Gestión administrativa sobre el personal

En la tabla 20 y figura 14, se observa que el 22.3% de los encuestados presenta un nivel bajo de ambiente de control y estos a su vez también presentan un nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal. Igualmente el 43.7% representa un nivel intermedio de ambiente de control y señala también un nivel intermedio

de gestión de administrativa sobre el personal, así mismo el 16.2% presenta un nivel alto de ambiente de control y a la vez un nivel alto de gestión administrativa sobre el personal

Tabla 21

Tabla cruzada Evaluación de riesgo y Gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

*Tabla cruzada Evaluación de riesgo *Gestión administrativa sobre el personal*

		Gestión administrativa sobre el personal			Total	
		Bajo	Intermedio	Alto		
Evaluación de riesgo	Bajo	Recuento	46	10	6	62
		% del total	23,4%	5,1%	3,0%	31,5%
	Intermedio	Recuento	2	89	3	94
		% del total	1,0%	45,2%	1,5%	47,7%
	Alto	Recuento	1	7	33	41
		% del total	0,5%	3,6%	16,8%	20,8%
Total		Recuento	49	106	42	197
		% del total	24,9%	53,8%	21,3%	100,0%

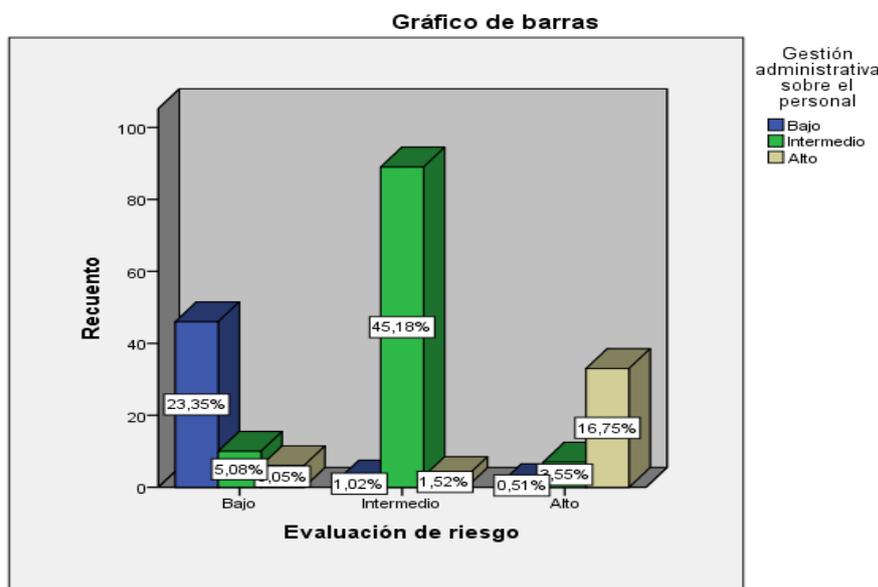


Figura 15. Niveles de contingencia entre evaluación de riesgo y Gestión administrativa sobre el personal

En la tabla 21 y figura 15, se observa que el 23.4% de los encuestados presenta un nivel bajo de evaluación de riesgo y estos a su vez también presentan un nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal. Igualmente el 45.2% presenta

un nivel intermedio de evaluación de riesgo y revela también un nivel intermedio de gestión de administrativa sobre el personal, así mismo el 16.8% presenta un nivel alto de evaluación de riesgo y a la vez un nivel alto de gestión administrativa sobre el personal

Tabla 22

Tabla cruzada de actividades de control y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

*Tabla cruzada Actividades de control *Gestión administrativa sobre el personal*

		Gestión administrativa sobre el personal				
		Bajo	Intermedio	Alto	Total	
Actividades de control	Bajo	Recuento	45	11	6	62
		% del total	22,8%	5,6%	3,0%	31,5%
	Intermedio	Recuento	2	91	6	99
		% del total	1,0%	46,2%	3,0%	50,3%
	Alto	Recuento	2	4	30	36
		% del total	1,0%	2,0%	15,2%	18,3%
Total		Recuento	49	106	42	197
		% del total	24,9%	53,8%	21,3%	100,0%

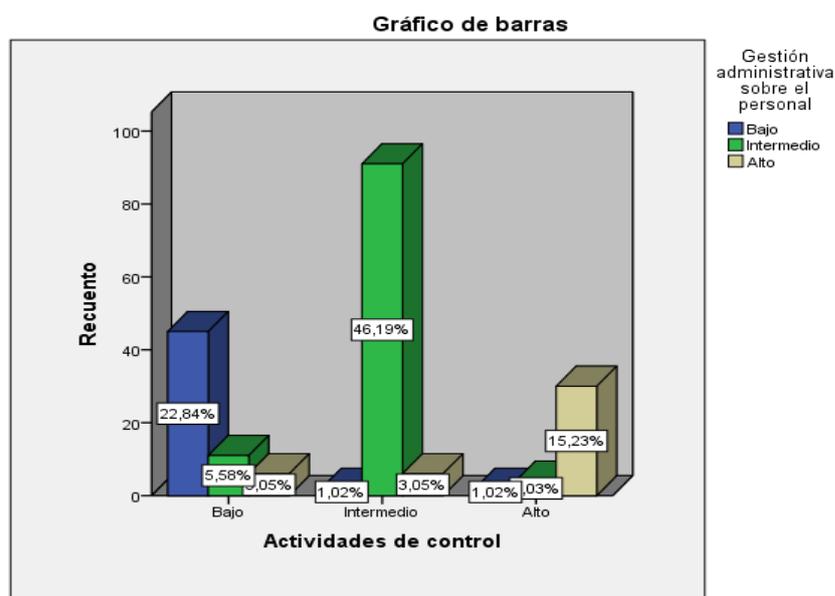


Figura 16. Niveles de contingencia entre actividades de control y Gestión administrativa sobre el personal

Según la tabla 22 y figura 16, se observa que el 22.8% de los encuestados presenta un nivel bajo de actividades de control y estos a su vez, presentan un

nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal. Igualmente el 46.2% presenta un nivel intermedio de actividades de control y la vez presenta también un nivel intermedio de gestión de administrativa sobre el personal, así mismo el 15.2% presenta un nivel alto de actividades de control y a la vez un nivel alto de gestión administrativa sobre el personal

Tabla 23

Tabla cruzada de información y comunicación con gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

*Tabla cruzada de Información y comunicación *Gestión administrativa sobre el personal*

		Gestión administrativa sobre el personal			Total	
		Bajo	Intermedio	Alto		
Información y comunicación	Bajo	Recuento	44	11	6	61
		% del total	22,3%	5,6%	3,0%	31,0%
	Intermedio	Recuento	3	87	3	93
		% del total	1,5%	44,2%	1,5%	47,2%
	Alto	Recuento	2	8	33	43
		% del total	1,0%	4,1%	16,8%	21,8%
Total	Recuento	49	106	42	197	
	% del total	24,9%	53,8%	21,3%	100,0%	

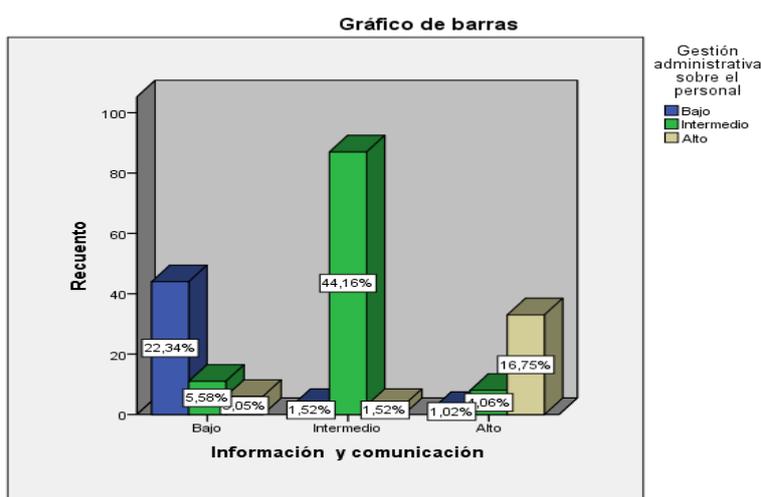


Figura 17. Niveles de contingencia entre información y comunicación con Gestión administrativa sobre el personal.

Según la tabla 23 y figura 17, se observa que el 22.3% de los encuestados presenta un nivel bajo de información y comunicación y estos a su vez también presentan un nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal. Por otra parte el 44.2% presenta un nivel intermedio de información y comunicación y la vez presenta también un nivel intermedio de gestión de administrativa sobre el personal, así mismo el 16.8% presenta un nivel alto de información y comunicación y a la vez un nivel alto de gestión administrativa sobre el personal

Tabla 24

Tabla cruzada de supervisión con gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

*Tabla cruzada Supervisión *Gestión administrativa sobre el personal*

		Gestión administrativa sobre el personal			Total	
		Bajo	Intermedio	Alto		
Supervisión	Bajo	Recuento	43	10	6	59
		% del total	21,8%	5,1%	3,0%	29,9%
	Intermedio	Recuento	4	88	2	94
		% del total	2,0%	44,7%	1,0%	47,7%
	Alto	Recuento	2	8	34	44
		% del total	1,0%	4,1%	17,3%	22,3%
Total		Recuento	49	106	42	197
		% del total	24,9%	53,8%	21,3%	100,0%



Figura 18. Niveles de supervisión entre información y comunicación con Gestión administrativa sobre el personal

En la tabla 24 y figura 18, se estima que el 22.3% de los encuestados presenta un nivel bajo de supervisión y estos a su vez presentan un nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal. Igualmente el 44.2% presenta un nivel intermedio de supervisión y presentan también un nivel intermedio de gestión de administrativa sobre el personal, así mismo el 16.8% presenta un nivel alto de supervisión y a la vez un nivel alto de gestión administrativa sobre el personal.

3.2 Contrastación de hipótesis

Para la contratación de hipótesis se plantea lo siguiente

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Tabla 25

Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman

RANGO	RELACION
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,10	Correlación positiva muy débil
0,25	Correlación positiva débil
0,50	Correlación positiva media
0,75	Correlación positiva considerable
0,90	Correlación positiva muy fuerte
1,00	Correlación positiva perfecta

Acti

Fuente: Hernández, Fernández & Bautista (2010, pág.132)

Contrastación de la hipótesis general

H₀: No, existe relación entre el control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

H₁: Existe relación entre el control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Tabla 26

Correlación de Spearman y nivel de significancia entre la variable control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Correlaciones

			Control Interno	Gestión administrativa sobre el personal
Rho de Spearman	Control Interno	Coeficiente de correlación	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
Gestión administrativa sobre el personal		Coeficiente de correlación	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

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

Interpretación: según la tabla 26, se aprecia que existe una correlación de $r=0.733^{**}$ el cual representa a una Correlación positiva considerable, igualmente cuando la $sig.=0.000$ es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre el control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀: No, existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

H₁: Existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Tabla 27

Correlación de Spearman entre ambiente de control y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Correlaciones

			Ambiente de control	Gestión administrativa sobre el personal
Rho de Spearman	Ambiente de control	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	Gestión administrativa sobre el personal	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

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

Interpretación: según la tabla 27, se advierte que existe una correlación de $r=0.698^{**}$ el cual representa a una Correlación positiva considerable, del mismo cuando la $sig.=0.000$ es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

H₁: Existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Tabla 28

Correlación de Spearman entre evaluación de riesgo y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

<i>Correlaciones</i>			Evaluación de riesgo	Gestión administrativa sobre el personal
Rho de Spearman	Evaluación de riesgo	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	Gestión administrativa sobre el personal	Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

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

Interpretación: según la tabla 28, se observa que existe una correlación de $r=0.744^{**}$ el cual representa a una Correlación positiva considerable, así mismo cuando la $sig.=0.000$ es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Contrastación de la hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre el control interno gerencial y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.

H_1 : Existe relación entre el control interno gerencial y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.

Tabla 29

Correlación de Spearman entre actividades de control y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Correlaciones

			Actividades de control	Gestión administrativa sobre el personal
Rho de Spearman	Actividades de control	Coefficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
Gestión administrativa sobre el personal	Gestión administrativa sobre el personal	Coefficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

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

Interpretación: según la tabla 29, se señala que existe una correlación de $r=0.712^{**}$ el cual representa a una Correlación positiva considerable, igualmente cuando la $sig.=0.000$ es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre el control interno gerencial y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H_0 : No existe relación entre la información y comunicación con la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

H_1 : Existe relación entre la información y comunicación con la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.

Tabla 30

Correlación de Spearman entre Información y comunicación con la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

		<i>Correlaciones</i>	
		Información y comunicación	Gestión administrativa sobre el personal
Rho de Spearman	Información y comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,708**
		N	,000
			197
	Gestión administrativa sobre el personal (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,708**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			197

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

Interpretación: según la tabla 30, se considera que existe una correlación de $r=0.708^{**}$ el cual representa a una Correlación positiva considerable, así mismo cuando la $sig.=0.000$ es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre la información y comunicación con la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 5

H_0 : No existe relación entre la supervisión del control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

H_1 : Existe relación entre la supervisión del control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Tabla 31

Correlación de Spearman entre supervisión y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

Correlaciones

			Supervisión	Gestión administrativa sobre el personal
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	Gestión administrativa sobre el personal	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

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

Interpretación: según la tabla 31, se aprecia que existe una correlación de $r=0.711^{**}$ el cual representa a una Correlación positiva considerable, así mismo cuando la $sig.=0.000$ es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre la supervisión del control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

IV. Discusión

Según el objetivo general, de acuerdo a la tabla 8 y figura 2, se aprecia que el 31.47% de los encuestados presenta un nivel bajo de control interno, el 46.19% presenta un nivel intermedio, mientras que el 22.34% presenta un nivel alto; así mismo de acuerdo a la tabla 14 y figura 8, se aprecia que el 24.87% de los encuestados presenta un nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal el 53.81% de presenta un nivel intermedio, mientras que el 21.32% presenta un nivel alto. De la misma manera Según la tabla 19, figura 12 se observa que el 23.4% de los encuestados presenta un nivel bajo de control interno y estos a su vez también presentan un nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal .igualmente 44.7% presenta un nivel intermedio de control interno y la vez presenta también un nivel intermedio de gestión de administrativa sobre el personal, así mismo según la tabla 27, se aprecia que existe una correlación de $r= 0.733^{**}$ el cual representa a una Correlación positiva considerable, así mismo cuando la $sig.=0.000$ es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre el control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018. Este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Cadillo (2017), en su investigación control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016, en cuyas conclusiones expresa que Hay relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa. También es similar a los resultados obtenidos por Ruiz y Palmer (2015), en la tesis análisis del ambiente de control en el servicio de neonatología del hospital san Vicente de Paúl durante los meses de mayo y junio del año 2013, llegando a la conclusión de que el nivel de ambiente de control en el servicio de neonatología del hospital san Vicente de Paúl, fue deficiente, para lo cual se ha desarrolla una propuesta acorde con la realidad de la empresa. También es similar a los resultados de Ghiglione (2015), en su tesis, Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa), llegando a la conclusión de que Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa) , tiene falencias por lo que afecta en el desarrollo de la institución ya que se afirma que los Recursos Humanos son el activo más importante dentro de las organizaciones públicas y representan el factor clave de éxito o fracaso.

Según el objetivo específico 1, de acuerdo a la tabla 9 figura 3, se aprecia que el 33.99% de los encuestados presenta un nivel bajo de ambiente de control, el 47.21% de presenta un nivel intermedio, mientras que el 19.80% presenta un nivel alto. Así mismo Según la tabla 20, figura 14 se observa que el 22.3% de los encuestados presenta un nivel bajo de ambiente de control y estos a su vez también presentan un nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal .igualmente 43.7% presenta un nivel intermedio de ambiente de control y la vez presenta también un nivel intermedio de gestión de administrativa sobre el personal, así mismo el 16.2% presenta un nivel alto de ambiente de control y a la vez un nivel alto de gestión administrativa sobre el personal, según la tabla 28, se aprecia que existe una correlación de $r= 0.698^{**}$ el cual representa a una Correlación positiva considerable, así mismo cuando la $\text{sig.}=0.000$ es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018, este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Norabuena (2017) en su tesis Control interno y Gestión administrativa en el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento. Lima – 2016, en cuyas conclusiones expresa que relación directa y significativa entre el aprendizaje organizacional y el desarrollo profesional en los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2016. ($\text{sig. bilateral} = .000 < 0.01$; $\text{Rho} = .600^{**}$). También es similar a los resultados de Mamani (2015) en su tesis metodología para diseñar e implementar el; marco integrado de control interno a partir de COSO III, que en sus resultados expresa que el 58% de los encuestados no realizan el control interno, por lo que el nivel de control interno es deficiente. También es similar a los resultados de Padilla (2014), en su tesis control de gestión administrativo en el departamento de Bienes Nacionales de la dirección de finanzas, presentada a la Universidad Simón Bolívar – Venezuela, concluyendo de que el sistema de control de bienes que había al inicio del estudio no estaba en capacidad de procesar y articular información, ni brindar información que necesitaba la Institución en su día a día y mucho menos proporcionar la información solicitada para la rendición de cuentas a las instancias externas.

Según el objetivo específico 2, de acuerdo a la tabla 10 figura 4, se aprecia que el 31.47% de los encuestados presenta un nivel bajo de evaluación de riesgos, el 47.72% de presenta un nivel intermedio, mientras que el 20.81% presenta un nivel alto. Así mismo Según la tabla 21, figura 15 se observa que el 23.4% de los encuestados tiene un nivel bajo de evaluación de riesgo y estos a su vez también presentan un nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal .igualmente 45.2% tiene un nivel intermedio de evaluación de riesgo y la vez tiene también un nivel intermedio de gestión de administrativa sobre el personal, así mismo el 16.8% presenta un nivel alto de evaluación de riesgo y a la vez un nivel alto de gestión administrativa sobre el personal, igualmente según la tabla 29, se aprecia que existe una correlación de $r= 0.744^{**}$ el cual representa a una Correlación positiva considerable, así mismo cuando la $\text{sig.}=0.000$ es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018, este hallazgos es similar a los objetivos logrados por Villanueva (2015), en su tesis El control interno y la gestión administrativa en el Hospital Nacional “Guillermo Almenara Irigoyen” de ESSALUD, en cuyas conclusiones expresa que el Control Interno incide en la Gestión Administrativa del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de Es Salud. También este hallazgo es similar a los resultados expresados por Cambier (2015), en su tesis Evaluación del cumplimiento del control interno de un departamento de registro, en cuyas conclusiones expresa que solo 5 de las universidades de las evaluadas, elaboran reportes de auditoría los cuales son presentados a las autoridades, lo que resulta que la mayoría no cumple con realizar un control interno es sus entidades. También es similar a los resultados de Abreu (2014), en su tesis sistema participativo para el control interno de gestión en la Unidad Cafetería Doña Nely, concluyendo que existe una deficiencia en el control interno por lo que es necesario desarrollar un plan de control interno.

Según el objetivo específico 3, de acuerdo a la tabla 11 figura 5, se aprecia que el 31.47% de los encuestados presenta un nivel bajo de actividades de control, el 50.25% de presenta un nivel intermedio, mientras que el 18.27% presenta un nivel alto. Igualmente Según la tabla 22, figura 16 se observa que el

22.8% de los encuestados arrojan un nivel bajo de actividades de control y estos a su vez también presentan un nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal. Igualmente 46.2% tienen un nivel intermedio de actividades de control y a la vez también señalan un nivel intermedio de gestión de administrativa sobre el personal, así mismo el 15.2% representa un nivel alto de actividades de control y a la vez un nivel alto de gestión administrativa sobre el personal, así mismo según la tabla 30, se aprecia que existe una correlación de $r= 0.712^{**}$ el cual representa a una Correlación positiva considerable, así mismo cuando la $\text{sig.}=0.000$ es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre el control interno gerencial y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018. Este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Valera (2017) en su tesis "influencia del control interno en la gestión administrativa de la dirección sub regional de salud Huallaga Central, 2016", en cuyas conclusiones expresa que existe un coeficiente de determinación ($R^2= 0,6144$), explicando que el 61% del Control Interno se ve influenciada por la Gestión administrativa. También es similar a los resultados obtenidos Ortiz (2017) en su tesis lineamientos de control interno de inventario bajo las NIIF para pymes pertenecientes al sector farmacéutico del estado Aragua, presentado en la universidad de Carabobo facultad de ciencias económicas y sociales, para optar el grado de magíster en ciencias contables, en cuyas conclusiones expresa que las empresas farmacéuticas no se realizan el control interno debido y por ende es menester proponer los lineamientos establecidos en las NIIF para el adecuado control interno de inventario vigentes en Venezuela, ya que existe un nivel intermedio de control interno.

Según el objetivo específico 4, de acuerdo a la tabla 12 figura 6, se aprecia que el 30.96% de los encuestados presenta un nivel bajo de Información y comunicación, el 47.21% de presenta un nivel intermedio, mientras que el 21.83% presenta un nivel alto. Así mismo. Según la tabla 23, figura 17 se observa que el 22.3% de los encuestados presentan un nivel bajo de información y comunicación y estos a su vez también tienen un nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal. Igualmente 44.2% reflejan un nivel intermedio de información y comunicación y a la vez tienen también un nivel intermedio de

gestión de administrativa sobre el personal, así mismo el 16.8% presentan un nivel alto de información y comunicación y a la vez un nivel alto de gestión administrativa sobre el personal, igualmente según la tabla 31, se aprecia que existe una correlación de $r= 0.708^{**}$ el cual representa a una Correlación positiva considerable, así mismo cuando la $\text{sig.}=0.000$ es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre la información y comunicación con la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.este hallazgo es similar a los resultados obtenido por Alfaro (2017) en su tesis el control interno y la gestión administrativa en la Autoridad Nacional del Agua en el 2015, llegando a la conclusión de que existe una relación directa entre el control interno y la gestión administrativa en la Autoridad Nacional del Agua en el 2015.tambien es similar a los resultados obtenidos por Melgarejo (2017), en su investigación Control interno y gestión administrativa según trabajadores de la municipalidad provincial de Chota, en cuyas conclusiones expresa que hay relación significativa entre el Control administrativo del Control interno y la Gestión administrativa según personal de la Municipalidad provincial de Chota en el año 2016. Esto nos indica que esta relación es de una dimensión fuerte.

Según el objetivo específico 5, de acuerdo a la tabla 13 figura 7, se aprecia que el 29.95% de los encuestados presenta un nivel bajo de supervisión, el 47.72% de presenta un nivel intermedio, mientras que el 22.34% presenta un nivel alto. Según la tabla 24, figura 18 se observa que el 22.3% de los encuestados presenta un nivel bajo de supervisión y estos a su vez también presentan un nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal .igualmente 44.2% presenta un nivel intermedio de supervisión y la vez presenta también un nivel intermedio de gestión de administrativa sobre el personal, así mismo el 16.8% presenta un nivel alto de supervisión y a la vez un nivel alto de gestión administrativa sobre el personal, igualmente según la tabla 32, se aprecia que existe una correlación de $r= 0.711^{**}$ el cual representa a una Correlación positiva considerable, así mismo cuando la $\text{sig.}=0.000$ es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre la supervisión del control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018, este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Aricoché (2017), en

su tesis Gestión administrativa y control interno según personal de la gerencia de finanzas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016, llegando a la conclusión que existe una correlación positiva significativa de 0.798 puntos entre las variables gestión administrativa y control interno.

V. Conclusiones

Primero: Luego de la realización de las pruebas estadísticas se logró el objetivo general, por tanto se determinó que existe relación directa y significativa entre el control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018 (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.733**). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto a mayor nivel de control interno mejor nivel de gestión administrativa sobre el personal.

Segundo: Posteriormente a las pruebas estadísticas se logró el objetivo específico 1, determinándose de que existe relación directa y significativa entre el ambiente de control y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018 (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.696**). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto a mayor nivel de ambiente de control mejor nivel de gestión administrativa sobre el personal.

Tercero: Seguidamente a las pruebas estadísticas se logró el objetivo específico 2, por tanto se determinó que existe relación directa y significativa entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018 (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.744**). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto a mayor nivel de evaluación de riesgos mejor nivel de gestión administrativa sobre el personal.

Cuarto: Igualmente habiendo efectuado las pruebas estadísticas se logró el objetivo específico 3, determinándose que existe relación directa y significativa entre el control interno gerencial y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018 (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.712**). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto a mayor nivel de control interno gerencial mejor nivel de gestión administrativa sobre el personal.

Quinto: Luego de haber realizado las pruebas estadísticas se ha logrado el objetivo específico 4, por lo que se ha determinado de que existe relación directa y significativa entre la información y comunicación con la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018 (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; Rho = 0.708^{**}). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto a mayor nivel de información y comunicación mejor nivel de gestión administrativa sobre el personal.

Sexto: Finalmente después de las pruebas estadísticas se ha logrado el objetivo específico 5, por tanto se ha determinado de que existe relación directa y significativa entre la supervisión del control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018 (sig. bilateral = $0.000 < 0.05$; Rho = 0.711^{**}). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto a mayor nivel de supervisión mejor nivel de gestión administrativa sobre el personal.

VI. Recomendaciones

La Contraloría General del República, representado por el Contralor General de la Republica, debe disponer regulaciones oportunas para que cada administración adopte las acciones de manera preventiva teniendo en cuenta que el control interno es una responsabilidad exclusiva de la administración.

A los miembros de la Alta Dirección encargados del Control e Integración del ente fiscalizador, deben disponer la formulación de un nuevo modelo de control descentralizado a nivel nacional, con una organización que propicie la prevención de la corrupción, la renovación de metodologías y la calidad de los servicios de control en el marco de un mejor fortalecimiento institucional.

A los responsables de los Órganos de Línea del ente fiscalizador, donde la Gestión Pública, no solo necesita más controles; lo que necesita son mejores controles, pero además de ello, necesita mejores funcionarios y con urgencia “mejores procesos”, para que coadyuven a modernizar y mejorar el ejercicio oportuno, efectivo y eficiente del control gubernamental, que permita fortalecer a la Contraloría General de la República y poder optimizar las capacidades de prevención y lucha contra la corrupción.

A los responsables de la Gestión Administrativa a través de la Gerencia de Capital Humano, quienes deben motivar el desarrollo laboral de sus colaboradores, promoviendo planes de capacitación y desarrollo alineados a sus capacidades, conductas y resultados individuales para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

A todos los colaboradores de dicho ente de control, que con el propósito de mitigar el riesgo de error, así como el riesgo de no identificar de manera oportuna alguna problemática, deben plantear una evaluación de riesgos como un mejor trabajo en equipo, no como una acción individual que controle las etapas clave de una actividad, debiendo asignar sistemáticamente las obligaciones y deberes para asegurar el servicio de prevención oportuna y así asegurar la existencia de revisiones más efectivas en los informes de control.

A fin de agilizar y mejorar los trámites burocráticos en la atención de los servicios públicos en las diversas instituciones públicas, la Contraloría General de la República, deberá implementar una plataforma informática moderna para tener un mejor acceso a los servicios públicos, que permita la digitalización de diferentes procedimientos, eliminando la necesidad de generar documentos físicos.

Para lograr un mejor control en la gestión pública, respecto al uso, destino de los recursos y bienes públicos, la Contraloría General de la República, debe crear un programa de monitores ciudadanos, que informen sobre las irregularidades en obras públicas tales como: (incumplimiento de plazos, sobrevaloraciones, etc.), contrataciones del estado (direccionamiento a un determinado proveedor, recepción de bienes defectuosos, etc.), entre otras, para que de esta forma se incentive la participación ciudadana a nivel nacional y se vaya logrando un compromiso entre el ciudadano y el estado.

VII. Referencias

- Ackoff, RL (2015), *Hacia un sistema de conceptos de sistemas*. Management Science, 17. (11), pp.661-671.
- Alvesson, M. (2016), *Perspectivas críticas sobre la gestión estratégica de recursos humanos*, en The Routledge Compañero de recursos humanos estratégicos. Gestión, ed. J Storey, P. M. Wright y D. Ulrich, pp52-67, Routledge: Abbingdon.
- Albrecht, K. (2003), Nueva vista de sistemas de gestión del personal pp. 44-59, en: Desarrollo organizacional. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Armstrong, M (2014), *Gestión estratégica de recursos humanos, Una guía para la acción*, Londres: Página de Kogan
- Armstrong, M (2016), *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*, Londres: Kogan Page
- Anderson, CR (2008), Gestión: habilidades, funciones y desempeño en la organización. Nueva York, Nueva York: Allyn and Bacon.
- Barley, SR & Tolbert, PS (2014), Institucionalización y estructuración: estudiando los vínculos entre acción e institución. Estudios de organización, 18. (1.), Pp.93117. Disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/130>.
- Bernard, C. (1988), Las funciones del ejecutivo. Cambridge, MA: Harvard University Press. Ver páginas 65-114.
- Bakke, W. (2011), Concepto de organización social. pp. 16-75, en: Haire, M. (ed), Modern Organization Theory, Nueva York, NY: John Wiley.
- Boulding, KE (2014), Teoría general de los sistemas: el esqueleto de la ciencia. Management Science, 2. (3), pp.197-208.
- Bowen, P. (2015), Una comparación de controles internos: COBIT®, SAC, COSO y SAS 55/78. [elektronikus dokumentum] Pittsford. Disponible en: <http://ddata.over-blog.com/xxxyyy/0/32/13/25/a-comparison-of-internalcontrols-cobit--sac--coso-and-sas-5578.pdf>.
- Boxall, P. (2016), El debate estratégico de HRM y la visión basada en los recursos de la empresa, Human Resource Management Diario, 6 (3), pp59-75

- Bragg, SM. (2011), *la función del controlador*. Nueva Jersey: Wiley.
- Broadbent, J. (2015), *Control de gestión - Teorías, problemas y rendimiento*. második ed. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Brown, J. (2014), *Requisitos de control interno bajo Sarbanes-Oxley Challenge Outsourcing Marketplace*. Venulex Legal Summaries, Q2, pp.1-8.
- Burns, TG y Stalker, GM (1991), *La gestión de la innovación*. Londres: Instituto Tavistock.
- Cadbury, A. (2012), *Los aspectos financieros del gobierno corporativo*. Londres: Gee y Co. Ltd.
- Caldwell, R. (2014), *Retórica, hechos y profecías auto cumplidas: explorando las perspectivas de los practicantes sobre la implementación HRM*, *Industrial Relations Journal* 35 (3), pp 196-215
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica* (9na. ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.
- Carter, A. (2015), *Dilemas éticos en la práctica de recursos humanos, en Perspectives on HR 2015*, Brighton: Institute for Employment Studies, <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/mp111.pdf>
- Carroll, S. (2015), *Gestión del comportamiento del empleado Nueva York*, Nueva York: Pitman.
- COSO. (2014), *Control interno sobre informes financieros - Orientación para pequeñas empresas públicas - Volumen I. - II*. 1st ed. Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway.
- COSO. (2013.), *Control interno - Marco integrado (2013) - Marco y apéndices*. Nueva York: AICPA. Disponible en: <https://publication.cpa2biz.com/Coso/coso.aspx#> [consultado el 03. Febrero de 2015.]. elektronikus pældány.
- Crail, M. (2016), *roles y responsabilidades de recursos humanos 2014: evaluación comparativa de la función de recursos humanos*, *IRS Employment Review* 839, 20. Enero, pp 9-15.

- Dawson, S. (2015), *Diseño del programa de control interno / antifraude para el pequeño negocio: una guía para las empresas que no están sujetas a la Ley Sarbanes-Oxley*. Nueva Jersey: Wiley.
- Dirsmith, M (2013). *La construcción social, el desafío y la transformación de un régimen presupuestario: la endogenización de la regulación del bienestar por parte de los empresarios institucionales*. *Contabilidad, Organizaciones y Sociedad*, pp.333-364.
- Francés, JRP, Jr., y Raven, B. (2003), *Las bases del poder social*. pp. 156-165, en: *Cartwright, D. (ed), Studies in Social Power*. Ann Arbor, MI: Universidad de Michigan.
- Gratton, L (2013), *El efecto Humpty Dumpty: una visión de una función de RR.HH. fragmentada*, *People Management*, 5 de enero, p 18
- Gratton, L (2010), *Cambio de paso real*, *Gestión de personas*, 16 de marzo, pp.27-30
- Galbraith, JK (2006), *Gestión de RRHH y Capitalismo estadounidense: el concepto de poder compensatorio*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- George R. Terry, (1971), *Principios de gestión*, *RD Irwin*, 1960; 1968; 1971; 7ma edición 1977; 8ª Edición con Stephen G. Franklin, 1994.
- Guest, D (2011), *Gestión del personal: el final de la ortodoxia*, *British Journal of Industrial relations*, 29 (2), pp149-76
- Gullet, CR (2015), *Organizaciones: Teoría y Comportamiento*. Nueva York, Nueva York: McGraw-Hill. Ver páginas 245-259.
- Hernández,R, Fernández, C, & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*: 6a. edición México D.F.: McGraw-Hill.
- Hellriegel, D. (2015), *Teoría de la organización: un enfoque de contingencia*. *Business Horizons*, abril de 1973.

- Huse, EF, y Bowditch, JL (2013), *Comportamiento en las organizaciones*. Filipinas: Addison-Wesley. Ver páginas 27-44.
- Inanga, E. (2012), *Evaluación de los sistemas de control interno: un estudio de caso de Uganda*. International Research Journal of Finance and Economics, 27. (1.), pp.124-144. Disponible en: <http://wenku.baidu.com/view/25987b785acfa1c7aa00ccd8.html> [Consultado el 16 de febrero de 2015.].
- Katz, D. y Kahn, R. (1988), *La Psicología Social de las Organizaciones*. Nueva York, NY: John Wiley.
- Marsh, C. (2011), *Gestión de recursos humanos y rendimiento: aún en busca de respuestas*, Recursos humanos Management Journal, 21 (1), pp.3-13
- Modell, S. (2010), *Una perspectiva institucional sobre la medición y gestión del rendimiento en el 'nuevo sector público*. Management Accounting Research, 11. (3), pp.281-306.
- Latham, GP et. al. (1981), *Establecimiento de metas y rendimiento de la tarea: 1969-80*. Psychological Bulletin, julio: 125-152.
- Lawrence, PR (1988), *Problemas de las organizaciones matriciales*. Harvard Business Review, mayo-junio: 131-142.
- Locke, EA (2011), *Hacia una teoría de motivación de tareas e incentivos*. *Comportamiento Organizacional y Desempeño Humano*, mayo: 157-89.
- Odar, M. (2015), *Una nueva visión para la auditoría interna*. *Diario de Auditoría Gerencial*, 30. ccc(1.), pp.34-55.
- Milgram, S. (1984), *Obediencia a la autoridad*. Nueva York, Nueva York: Harper & Row.
- Nicholson, J. (2010), *Teoría de gestión de personal*. Reading, MA: Dorsey Press. 244-266.
- Pasmore, W. (1988), *Designing Effective Organizations*, Nueva York, NY: John Wiley. Ver páginas 87-109.

- Purcell, J. (2013), *El desafío de la gestión de recursos humanos para la investigación y práctica de relaciones industriales*, The Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos, 4 (3), pp.511-527
- Purcell, J. (2016), *Estrategia y Gestión de Recursos Humanos*, Londres: Palgrave Macmillan
- Purcell, J. y Hutchinson S. (2015), gerentes de primera línea como agentes en la cadena causal de desempeño de GRH: teoría, análisis y evidencia, *Human Resource Management Journal* 17 (1), pp. 3-20
- Reilly, P. (2011), Reestructuración de las funciones de recursos humanos: ¿un nuevo modelo para RR.HH? en la revisión anual del año de recursos humanos, 2011, Instituto para Estudios de Empleo, <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/480.pdf>
- Reilly, P. (2012), La práctica de la estrategia, *Strategic HR Review*. 11 (3), pp.129-135
- Roethlisberger, F.J. y Dickson, J.W. (1983), *Gestión y el trabajador*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Shannon, CE, & Weaver, W. (1999), *La Teoría Matemática de la Comunicación*. Urbana, IL: Prensa de la Universidad de Illinois
- Scapens, R. (2010), Conceptualización del cambio contable de gestión: un marco institucional. *Management Accounting Research*, 11. (1.), Pp.325.
- Sparrow, P. (2010), *estructuras de recursos humanos: ¿están trabajando?* en los editores P Sparrow et al, *Leading HR*, Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Storey, J. (2015), *Gestión de recursos humanos: un texto crítico*, Londres: Thompson Learning.
- Thibodeau, J.C. (2016), ¿La documentación de control interno preparada por el cliente y los diagramas de flujo del proceso empresarial ayudan u obstaculizan la capacidad del auditor para identificar los controles faltantes? *Auditoría: A Journal of Practice & Theory*, 28. (1.), Pp.79-94.
- Ulrich, D. (2011), *Human Resource Champions*, Boston: Harvard Business School Press

Valderrama (2013), *Guía para elaborar la tesis universitaria*, Editorial Ando educando, Lima Perú

Weber, M. (2007), *La teoría de la organización social y económica*. Traducido por Talcott Parsons. Nueva York, NY: Free Press.

Yen, D (2014), *Marco de control interno para un sistema ERP compatible*. *Información y Gestión*, 51. (2), pp.187-205.

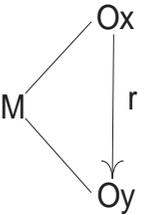
Anexos

Anexo 1
Matriz de Consistencia

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018						
AUTORA: Br. Gladys Janet Ramírez Vélez						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre el control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente de control y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el control</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el ambiente de control y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre el control</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la república - Lima 2018</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa sobre el personal de la república - Lima 2018</p> <p>Existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa sobre el personal de la república - Lima 2018</p> <p>Existe relación entre el control interno gerencial y la gestión administrativa sobre el</p>	Variable 1: Control interno			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
			Ambiente de Control	Dirección Integridad y valores éticos Estructura organizacional Competencia profesional Administración de los recursos humanos Asignación de autoridad y responsabilidad	1, 2, 3, 4, 5, 6,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Evaluación de Riesgos	Planeamiento de la administración de riesgos Identificación de los riesgos Valoración de los riesgos Respuesta al riesgo	7, 8, 9, 10, 11,	
			Control Interno Gerencial	Procedimientos de autorización y aprobación Evaluación costo-beneficio Documentación de procesos, actividades y tareas Revisión de procesos, actividades y tareas Segregación de funciones	12, 13, 14, 15, 16,	
			Nunca (1) Casi			

<p>interno gerencial y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la información y la comunicación de la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018?</p>	<p>interno gerencial y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre la información y comunicación de la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre la supervisión y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018</p>	<p>personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.</p> <p>Existe relación entre la información y comunicación con la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018</p> <p>Existe relación entre la supervisión del control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.</p>	<p>Información y Comunicación</p>	<p>Funciones y características de la información</p> <p>Información y responsabilidad</p> <p>Calidad y suficiencia de la información</p> <p>Sistemas de información</p> <p>Flexibilidad al cambio</p>	<p>17,</p> <p>18,</p> <p>19,</p> <p>20,</p> <p>21</p>	<p>nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
			<p>Supervisión</p>	<p>Actividades de prevención y monitoreo</p> <p>Seguimiento de resultados</p> <p>Compromisos de mejoramiento</p>	<p>22,</p> <p>23,24,</p> <p>25,26.</p>	
			<p>Variable 2: Gestión administrativa sobre el personal</p>			
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala y valores</p>
			<p>Entrenamiento</p>	<p>Entto. en el trabajo y fuera del trabajo</p> <p>Inducción en el trabajo</p> <p>Multi-habilidad</p> <p>Autoformación</p>	<p>1,</p> <p>2,</p> <p>3,</p> <p>4,5,</p> <p>6,</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
			<p>Trabajo</p>	<p>Clasificación y Descripción amplia de los puestos de trabajo</p> <p>Rotación de puestos</p>	<p>7,</p> <p>9,</p> <p>10,11,</p> <p>12,</p> <p>8,</p>	
			<p>Recompensa</p>	<p>Salario básico</p> <p>bonificaciones</p> <p>beneficio</p> <p>Sistemas de evaluación</p>	<p>13,</p> <p>14,</p> <p>15,16,</p> <p>17,18</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p>

			Participación	Comunicaciones: Reuniones Relaciones gerencia trabajador Información Enfoques de resolución de problemas	19, 20, 21,22, 23, 24.	Casi siempre (4) Siempre (5)
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
<p>Método : Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Nivel : Descriptivo Correlacional Diseño: No experimental y trasversal Tipo: básico descriptivo correlacional</p>  <p>M=Es la muestra donde se realiza el estudio, es decir 197 colaboradores</p> <p>O1 = Control interno</p> <p>O2 = gestión administrativa</p> <p>r =Coeficiente de correlación entre las variables estudiadas.</p>	<p>Población: La población está constituida por 400 colaboradores de la sede de Contraloría General de la República de Lima</p> <p>Muestra :</p> $n = \frac{z^2 PQN}{e^2(N-1) + z_{\frac{\alpha}{2}}^2 PQ}$ <p>Dónde: N= Tamaño de la población: 400 colaboradores P = 0,50 $\alpha = 0.50$ e = 0.05</p> <p>n = 197 colaboradores Muestreo: El muestreo utilizado es probabilístico</p>	<p>Variable 1: Control Interno</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Ámbito de Aplicación : Contraloría General de la República – Sede Lima</p> <p>Forma de Administración: individual</p> <p>Variable 2: Gestión Administrativa sobre el personal</p> <p>Técnica : Encuesta Instrumento : Cuestionario Autora: Br. Gladys Janet Ramirez Vélez</p> <p>Ámbito de Aplicación: Contraloría General de la República – Sede Lima</p>	<p>Para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS Versión 23.</p> <p>Los datos obtenidos fueron presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos.</p> <p>Para el contraste de la hipótesis se hizo con la prueba estadística: de rho de Spearman.</p> <p>Los resultados fueron obtenidos de la muestra estadística constituida por 197 colaboradores.</p>			

Anexo 2

Matriz de Operacionalización de los Instrumentos

Matriz de Operacionalización de la variable 1: Control interno

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles / Rangos
Ambiente de Control	Dirección Integridad y valores éticos Estructura organizacional Competencia profesional Administración de los recursos humanos Asignación de autoridad y responsabilidad	1, 2, 3, 4, 5, 6,	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo (15-19) Intermedio (20-24) Alto (25-29)
Evaluación de Riesgos	Planeamiento de la administración de riesgos Identificación de los riesgos Valoración de los riesgos Respuesta al riesgo	7, 8, 9, 10, 11,		Bajo (16-20) Intermedio (20-25) Alto (26-30)
Control Interno Gerencial	Procedimientos de autorización y aprobación Evaluación costo-beneficio Documentación de procesos, actividades y tareas Revisión de procesos, actividades y tareas Segregación de funciones	12, 13, 14, 15, 16,		Bajo (14-18) Intermedio (19-23) Alto (24-28)
Información y Comunicación	Funciones y características de la información Información y responsabilidad Calidad y suficiencia de la información Sistemas de información Flexibilidad al cambio	17, 18, 19, 20, 21,		Bajo (17-21) Intermedio (22-26) Alto (27-31)
Supervisión	Actividades de prevención y monitoreo Seguimiento de resultados Compromisos de mejoramiento	22, 23,24, 25,26		Bajo (13-17) Intermedio (18-22) Alto (23-27)

Matriz de Operacionalización de la variable 2: Gestión administrativa sobre el personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles/Rango
Entrenamiento	Entrenamiento. en el trabajo y fuera del trabajo Inducción en el trabajo Multi-habilidad Autoformación	1, 2, 3, 4,5, 6,	1. Nunca 2. casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre	Bajo (13-17) Intermedio (18-22) Alto (23-27)
Trabajo	Clasificación y descripción amplia de los puestos de trabajo Rotación de puestos	7, 9 10,11 12, 8,		Bajo (12-16) Intermedio (17-21) Alto (22-26)
Recompensa	Salario básico Bonificaciones Beneficio Sistemas de evaluación	13, 14, 15,16 17,18		Bajo (14-18) Intermedio (19-23) Alto (24-29)
Participación	Comunicaciones: Reuniones Relaciones gerencia trabajador Información Enfoques de resolución de problemas	19, 20, 21,22 23, 24		Bajo (12-16) Intermedio (17-21) Alto (22-26)

Anexo 3

Instrumentos de medición

Anexo 3: Instrumentos de medición

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO CONTROL INTERNO

Estimado(a) colaborador, con el cuestionario que se presenta, espero alcanzar información referida al **Control Interno** sobre los trabajadores de la **Contraloría General de la República**, para lo cual solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Dichos resultados me permitirán formular algunas recomendaciones para optimizar el **Control Interno**.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso:

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 1: CONTROL INTERNO						
	DIMENSION: AMBIENTE DE CONTROL	S	CS	AV	CN	N
1	¿El titular de la institución fomenta un ambiente adecuado para la ejecución del control interno?					
2	¿En tu institución difunden y reafirman el cumplimiento de los valores éticos?					
3	¿La información sobre la estructura organizacional y normatividad de gestión son entregados por tu jefe?					
4	¿Tu jefe considera al personal como el recurso más importante y motiva su desarrollo profesional?					
5	¿La institución cuenta con un perfil de puestos y niveles según el requerimiento de cada unidad orgánica?					
6	¿Tu jefe efectúa un control periódico sobre la labor que realizas?					
	DIMENSION: EVALUACION DE RIESGO	S	CS	AV	CN	N
7	¿Tu jefe evalúa periódicamente las políticas establecidas en su área?					
8	¿En tu institución se han identificado los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de metas?					
9	¿Se cuenta con estrategias para minimizar los riesgos?					
10	¿La administración actúa eficazmente ante los riesgos que puedan afectar a la institución?					
11	¿La institución efectúa el seguimiento periódico del avance de los indicadores de desempeño?					
	DIMENSION: CONTROL INTERNO GERENCIAL	S	CS	AV	CN	N

12	¿Se cumplen con las actividades de control contempladas en el Plan Anual de Control?					
13	¿Se efectúa una adecuada Planificación para la ejecución de una acción de control?					
14	¿Se cumplen con los procedimientos de control de acuerdo a lo estipulado?					
15	¿Se efectúa un adecuado seguimiento a los procesos claves del área de personal?					
16	¿Se descentralizan periódicamente las funciones de los gerentes en tu institución?					
DIMENSION: INFORMACION Y COMUNICACION		S	CS	AV	CN	N
17	¿Se ha establecido a los sistemas informáticos como una herramienta eficaz en la toma de decisiones?					
18	¿La información que recibe dentro de la institución es suficiente y veraz?					
19	¿Se cuenta con una política adecuada de confidencialidad para el manejo de información?					
20	¿Tu jefe reporta información oportuna y relevante para la toma de decisiones?					
21	¿Las políticas de información de la institución son flexibles al cambio?					
DIMENSION: SUPERVISION		S	CS	AV	CN	N
22	¿En tu institución se efectúa la supervisión frecuente de la información para el logro de los objetivos?					
23	¿Se aplican las medidas correctivas para el seguimiento e implementación de las recomendaciones?					
24	¿La gerencia supervisa el cumplimiento de las acciones correctivas y/o de mejora?					
25	¿La institución efectúa periódicamente la autoevaluación de la gestión de monitoreo?					
26	¿Se monitorean con frecuencia los procesos y operaciones de la institución para adoptar acciones preventivas?					

¡Gracias!

Anexo 3: Instrumentos de medición
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO GESTION ADMINISTRATIVA SOBRE EL PERSONAL

Estimado(a) colaborador, con el cuestionario que se presenta, espero alcanzar información referida a la **Gestión Administrativa sobre el personal** de la **Contraloría General de la República**, para lo cual solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Dichos resultados me permitirán formular algunas recomendaciones para mejorar la **Gestión Administrativa**. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA SOBRE EL PERSONAL						
DIMENSION: ENTRENAMIENTO		S	CS	AV	CN	N
1	¿La institución efectúa capacitaciones periódicas al personal para el mejoramiento de sus capacidades?					
2	¿Tú área ha elaborado un Plan de capacitación con las necesidades reales por cada puesto?					
3	¿El área de personal motiva a los colaboradores para participar en talleres y/o cursos de capacitación?					
4	¿En el reclutamiento de personal se selecciona al que cumple con el perfil del puesto requerido?					
5	¿Se otorga responsabilidades a los gerentes para monitorear al personal elegible para un puesto?					
6	¿Te motivan con frecuencia para participar en cursos que programa la institución?					
DIMENSION: TRABAJO		S	CS	AV	CN	N
7	¿Tu jefe se preocupa de contar con personal suficiente para cumplir las metas previstas?					
8	¿En tu institución se respeta la línea de carrera para los puestos de trabajo?					
9	¿La institución se preocupa que los equipos de trabajo sean multidisciplinarios?					
10	¿Tu jefe distribuye con equidad la responsabilidad a cada					

	colaborador?					
11	¿Tu jefe agrupa actividades homogéneas para el logro de los objetivos?					
12	¿Las líneas de comunicación entre los colaboradores de la institución es la deseada?					
	DIMENSION: RECOMPENSA	S	CS	AV	CN	N
13	¿El pago de remuneraciones y beneficios sociales se cumplen puntualmente?					
14	¿Se promueve al personal con reconocimiento de bonos de productividad?					
15	¿La institución efectúa periódicamente la rotación de puestos?					
16	¿La institución otorga reconocimiento al mejor colaborador por su desempeño y trayectoria laboral?					
17	¿El colaborador cumple con sus obligaciones y responsabilidades establecidas?					
18	¿Los jefes aplican con frecuencia los criterios de desempeño laboral?					
	DIMENSION: PARTICIPACION	S	CS	AV	CN	N
19	¿Existen políticas que estimulen la confianza y credibilidad del colaborador para fortalecer sus actividades?					
20	¿Los colaboradores participan en reuniones de trabajo para tratar aspectos de interés institucional?					
21	¿Las relaciones entre gerencia y colaborador son óptimas?					
22	¿Los gerentes y alta dirección tienen un trato por igual con todos los colaboradores?					
23	¿Los gerentes participan como líderes en la institución?					
24	¿Los colaboradores establecen soluciones a situaciones complejas?					

¡Gracias!

Anexo 4
Carta de presentación UCV y solicitud de autorización a
la institución

CARTA DE PRESENTACION UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

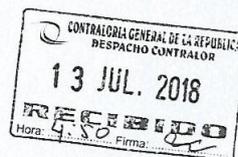
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

02 de julio de 2018

Carta P. 003 – 2018 EPG – UCV - ATE

Señor(a)

Sr. Nelson Eduardo Shack Yalta
Contralor General de la República



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RAMIREZ VELEZ, GLADYS JANET** identificada con DNI N° **08134841** y código de matrícula N° **7001140567**; estudiante del Programa de Maestría en **Gestión Pública** quién se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente.



Mg. María Del Carmen Ancaya Martínez

Coordinadora de la Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo

Campus – Ate

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

SOLICITUD DE AUTORIZACION A LA INSTITUCION



LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

OFICIO N° 00662-2018-CG/SGE

Jesús María, 16 de julio de 2018

Señora
María del Carmen Ancaya Martínez
Coordinadora de la Escuela de Posgrado - Campus Ate
Universidad César Vallejo
Km. 8.2 de la Carretera Central
Ate/Lima/Lima

ASUNTO :Autorización para el acceso a las instalaciones de la Contraloría General de la República con el fin de realizar trabajo de investigación

REF. :Carta P. 003 - 2018 EPG-UCV-ATE
Expediente N° 08-2018-31460 del 16/07/2018

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y con relación al documento de la referencia, mediante el cual hace de conocimiento que la señora Gladys Janet Ramírez Velez, identificada con DNI N° 08134841, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, solicita el permiso correspondiente para desarrollar su trabajo de investigación (tesis) en las instalaciones de la sede central de la Contraloría General de la República, sobre el tema "Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la Contraloría General de la República - Lima 2018".

Sobre el particular, tengo a bien comunicarle que esta Entidad Fiscalizadora Superior brindará las facilidades y el acceso correspondiente a la referida profesional para realizar su trabajo de investigación (tesis), para lo cual, agradeceré se sirva realizar las coordinaciones pertinentes con la señora Myriam Parker Chávez, Subgerente de Políticas y Desarrollo Humano, al anexo 1214 ó 1220.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,

Luis M. Iglesias León
Secretario General

Anexo 5
Base de datos de la Prueba Piloto

Variable 1 – Control Interno

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3
3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	5	1	2	3	2	2	2	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	2	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2
6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1
7	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2
8	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
10	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	5
11	4	4	4	1	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4
12	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
14	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	2	1	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
20	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2
22	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1
23	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
26	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	5
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	2	3	3	3
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2
29	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1
30	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2

Variable 2: Gestión Administrativa sobre el Personal

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2
7	3	3	1	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3
8	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
12	5	1	5	5	1	4	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	3	2	5	5	1
13	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
14	5	5	5	2	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
15	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3
17	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3
18	1	4	1	1	2	1	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
19	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
20	5	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2
23	3	3	1	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3
24	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2
30	3	3	1	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3

Anexo 6
Base de datos de la muestra

181	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	
182	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	
183	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
184	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
185	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
186	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
187	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2
188	4	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4
189	2	2	5	2	2	2	1	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2
190	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
191	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	
192	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
193	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	
194	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	1	3	3
195	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
196	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1
197	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4

Base de datos de la variable 2: Gestión administrativa sobre el personal

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	2	1	3	2	4	1	4	1	2	3	1	5	1	3	3	2	3	4	2	3	5	3	1
2	3	1	3	1	5	1	3	1	1	1	1	3	5	5	5	5	3	1	3	5	5	3	1	5
3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2
4	3	3	3	3	5	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3
5	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2
6	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	3	3	2	3	4	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2
8	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3
9	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5
10	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
11	2	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3
12	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3
13	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3
14	2	3	1	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2
15	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2
16	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	5
17	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3
18	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4
19	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	2	4	1	4
20	4	3	1	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	2	4	3	4
21	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	1	3	4
22	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
23	3	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4
24	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4
25	5	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	1	5	4
26	4	2	1	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1
27	1	1	4	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	4
28	2	4	1	5	2	2	2	2	1	5	4	2	2	1	4	2	2	2	1	5	4	2	3	1
29	3	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	3	2
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4
31	1	3	3	5	3	3	1	3	3	5	3	1	3	3	5	3	2	3	3	5	3	1	3	3
32	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3
33	3	1	1	5	3	3	3	1	3	5	5	3	1	3	5	3	3	1	3	5	3	3	1	3
34	3	2	4	5	4	4	4	2	4	5	1	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	2	4
35	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4
36	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
38	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4
39	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4
40	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	4
41	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	4
42	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4

43	4	1	1	4	5	1	1	4	1	1	5	2	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	3	2	3	2	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	
46	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	
47	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	
48	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	3	1	3	1	5	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	4	1	4	3	1	1	
50	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	3	2	2	3	5	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	
53	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	
54	2	3	1	2	4	3	2	3	3	2	5	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	
55	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	
56	3	5	1	3	5	5	3	2	5	3	5	3	5	4	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	
57	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	
58	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	
59	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
60	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
61	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	
62	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
63	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	
64	4	3	3	4	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
66	1	2	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	5	4	1	3	4	1	4	1	4	4	
67	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
69	3	5	1	5	5	5	3	5	1	5	5	3	5	1	5	5	3	5	1	5	5	3	5	1	
70	4	1	4	1	1	1	1	1	1	5	1	1	4	1	5	4	1	1	1	4	1	1	1	4	
71	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	1	1	5	5	1	5	5	1	1	
72	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
73	4	2	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	
74	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	
75	4	4	1	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	
76	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
77	4	3	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
78	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
79	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	
80	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	
81	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
82	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	
83	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	
84	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
85	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	
86	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
87	5	3	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	2	5	5	5	5	
88	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	4	3	5	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5	

89	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	5		
90	1	5	2	1	2	1	1	2	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	4	5	1	1	5	2
91	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
92	3	1	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3
93	4	1	1	1	4	1	4	2	1	3	1	4	1	3	1	1	4	1	3	1	1	4	1	3
94	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	1	4	4	5	4	3	5	4
95	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
96	1	4	4	1	5	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	4
97	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
98	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3
99	2	4	2	2	2	2	4	2	2	1	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2
100	1	1	4	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4
101	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3
105	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
107	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3
108	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
109	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
111	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
112	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	3	1	4	4	1	3	4	1	1	4	3	1
113	4	4	1	4	4	4	1	4	1	5	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1
114	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
115	1	3	3	3	5	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3
116	5	5	1	5	5	5	2	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1
117	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
118	5	1	5	5	1	1	2	1	5	5	5	5	1	2	5	5	5	1	2	5	5	5	1	5
119	5	5	2	5	4	5	5	5	5	2	5	5	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2
120	4	4	4	1	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	3	4	3
121	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
122	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2
123	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
124	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
127	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
128	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
131	2	5	2	5	5	2	2	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2
132	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
133	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
134	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5

135	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1
136	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
137	1	4	4	4	2	1	4	3	1	4	4	2	1	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4
138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
139	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
140	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
141	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
142	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
143	1	3	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1
144	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2
145	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
146	2	4	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2
147	1	1	4	1	3	1	1	1	3	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	3	1	1	4	1
148	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
149	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
150	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
151	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3
152	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3
153	3	3	2	3	3	1	3	3	2	5	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
154	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1
155	2	2	2	2	5	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	1	2	2	3	1
156	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
157	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
158	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
159	4	4	1	4	5	4	1	4	1	3	4	4	4	1	4	5	4	4	1	4	5	4	5	1
160	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	1	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
161	2	4	2	4	1	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	4	2	5	2	4	4	2	4	2
162	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
163	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	2	5	5	5	1	2	5	5	5	5	2	5	5	5
164	1	3	1	4	1	1	2	3	1	3	1	1	3	4	1	1	1	3	1	4	1	1	3	1
165	3	5	5	1	5	5	3	5	2	5	5	3	5	1	5	3	3	5	1	5	5	3	5	5
166	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3
167	4	2	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	2	5	4	4	4	4	2	4
168	3	1	3	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1
169	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
170	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
171	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	4	3	1	1	4	5	3	4	1	1	1	1
172	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
173	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
174	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
175	4	4	4	2	4	2	4	3	1	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4
176	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4
177	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
178	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2
179	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
180	1	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5

181	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5
182	5	1	5	5	5	1	2	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5
183	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
184	1	1	5	1	2	1	2	2	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5
185	3	1	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1
186	3	1	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
187	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
188	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4
189	2	5	2	2	2	1	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2
190	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
191	1	3	5	1	3	1	1	1	2	1	5	2	1	5	1	3	2	1	1	3	5	1	1	1
192	3	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2
193	1	1	3	1	2	1	1	3	1	5	5	1	1	3	1	5	1	1	1	3	5	1	1	3
194	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	1	3
195	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3
196	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3
197	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1

Anexo 7

Certificados de validez del contenido de los instrumentos

Anexo D: Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN : AMBIENTE DE CONTROL								
1	¿El titular de la institución fomenta un ambiente adecuado para la ejecución del control interno?	/		/		/		
2	¿En tu institución difunden y reafirman el cumplimiento de los valores éticos?	/		/		/		
3	¿La información sobre la estructura organizacional y normatividad de gestión son entregados por tu jefe?	/		/		/		
4	¿Tu jefe considera al personal como el recurso más importante y motiva su desarrollo profesional?	/		/		/		
5	¿La institución cuenta con un perfil de puestos y niveles según el requerimiento de cada unidad orgánica?	/		/		/		
6	¿Tu jefe efectúa un control periódico sobre la labor que realizas?	/		/		/		
DIMENSIÓN: EVALUACION DE RIESGO								
7	¿Tu jefe evalúa periódicamente las políticas establecidas en su área?	/		/		/		
8	¿En tu institución se han identificado los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de metas?	/		/		/		
9	¿Se cuenta con estrategias para minimizar los riesgos?	/		/		/		
10	¿La administración actúa eficazmente ante los riesgos que puedan afectar a la institución?	/		/		/		
11	¿La institución efectúa el seguimiento periódico del avance de los indicadores de desempeño?	/		/		/		
DIMENSIÓN: CONTROL INTERNO GERENCIAL								
12	¿Se cumplen con las actividades de control contempladas en el Plan Anual de Control?	/		/		/		
13	¿Se efectúa una adecuada Planificación para la ejecución de una acción de control?	/		/		/		
14	¿Se cumplen con los procedimientos de control de acuerdo a lo estipulado?	/		/		/		
15	¿Se efectúa un adecuado seguimiento a los procesos claves del área de personal?	/		/		/		
16	¿Se descentralizan periódicamente las funciones de los gerentes en tu institución?	/		/		/		
DIMENSIÓN: INFORMACION Y COMUNICACION								
17	¿Se ha establecido a los sistemas informáticos como una herramienta eficaz en la toma de decisiones?	/		/		/		
18	¿La información que recibe dentro de la institución es suficiente y veraz?	/		/		/		
19	¿Se cuenta con una política adecuada de confidencialidad para el manejo de información?	/		/		/		
20	¿Tu jefe reporta información oportuna y relevante para la toma de decisiones?	/		/		/		
21	¿Las políticas de información de la institución son flexibles al cambio?	/		/		/		

DIMENSIÓN: SUPERVISION		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿En tu institución se efectúa la supervisión frecuente de la información para el logro de los objetivos?	/		/		/	
23	¿Se aplican las medidas correctivas para el seguimiento e implementación de las recomendaciones?	/		/		/	
24	¿La gerencia supervisa el cumplimiento de las acciones correctivas y/o de mejora?	/		/		/	
25	¿La institución efectúa periódicamente la autoevaluación de la gestión de monitoreo?	/		/		/	
26	¿Se monitorean con frecuencia los procesos y operaciones de la institución para adoptar acciones preventivas?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia):

*Hay suficiencia.*Opinión de aplicabilidad: Aplicable [/] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *DR. FREDDY OCHOA TATAJE*DNI: *07015123*

Especialidad del

validador:

METODOLOGIA DE INVESTIGACION

...07 de 06 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Dr. Freddy Ochoa Tataje

 METODOLOGIA INVESTIGACION

Firma del Experto Informante.



Anexo D: Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA SOBRE EL PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: ENTRENAMIENTO								
1	¿La institución efectúa capacitaciones periódicas al personal para el mejoramiento de sus capacidades?	/		/		/		
2	¿Tú área ha elaborado un Plan de capacitación con las necesidades reales por cada puesto?	/		/		/		
3	¿El área de personal motiva a los colaboradores para participar en talleres y/o cursos de capacitación?	/		/		/		
4	¿En el reclutamiento de personal se selecciona al que cumple con el perfil del puesto requerido?	/		/		/		
5	¿Se otorga responsabilidades a los gerentes para monitorear al personal elegible para un puesto?	/		/		/		
6	¿Te motivan con frecuencia para participar en cursos que programa la institución?	/		/		/		
DIMENSION: TRABAJO								
7	¿Tu jefe se preocupa de contar con personal suficiente para cumplir las metas previstas?	/		/		/		
8	¿En tu institución se respeta la línea de carrera para los puestos de trabajo?	/		/		/		
9	¿La institución se preocupa que los equipos de trabajo sean multidisciplinarios?	/		/		/		
10	¿Tu jefe distribuye con equidad la responsabilidad a cada colaborador?	/		/		/		
11	¿Tu jefe agrupa actividades homogéneas para el logro de los objetivos?	/		/		/		
12	¿Las líneas de comunicación entre los colaboradores de la institución es la deseada?	/		/		/		
DIMENSION: RECOMPENSA								
13	¿El pago de remuneraciones y beneficios sociales se cumplen puntualmente?	/		/		/		
14	¿Se promueve al personal con reconocimiento de bonos de productividad?	/		/		/		
15	¿La institución efectúa periódicamente la rotación de puestos?	/		/		/		
16	¿La institución otorga reconocimiento al mejor colaborador por su desempeño y trayectoria laboral?	/		/		/		
17	¿El colaborador cumple con sus obligaciones y responsabilidades	/		/		/		

establecidas?	/		/		/			
18	¿Los jefes aplican con frecuencia los criterios de desempeño laboral?	/		/		/		
DIMENSION: PARTICIPACION								
19	¿Existen políticas que estimulen la confianza y credibilidad del colaborador para fortalecer sus actividades?	/		/		/		
20	¿Los colaboradores participan en reuniones de trabajo para tratar aspectos de interés institucional?	/		/		/		
21	¿Las relaciones entre gerencia y colaborador son óptimas?	/		/		/		
22	¿Los gerentes y alta dirección tienen un trato por igual con todos los colaboradores?	/		/		/		
23	¿Los gerentes participan como líderes en la institución?	/		/		/		
24	¿Los colaboradores establecen soluciones a situaciones complejas?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [/] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *DR. FREDY OCHOA TATJE FREDY*

DNI: *02015123*

Especialidad del validador: *METODOLOGIA DE INVESTIGACION*

07 de *06* del *2018*

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

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

[Firma]
 Dr. Freddy Ochoa Tatje
 METODOLOGIA INVESTIGACION

Firma del Experto Informante.

Anexo D: Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION : AMBIENTE DE CONTROL								
1	¿El titular de la institución fomenta un ambiente adecuado para la ejecución del control interno?	✓		✓		✓		
2	¿En tu institución difunden y reafirman el cumplimiento de los valores éticos?	✓		✓		✓		
3	¿La información sobre la estructura organizacional y normalidad de gestión son entregados por tu jefe?	✓		✓		✓		
4	¿Tu jefe considera al personal como el recurso más importante y motiva su desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
5	¿La institución cuenta con un perfil de puestos y niveles según el requerimiento de cada unidad orgánica?	✓		✓		✓		
6	¿Tu jefe efectúa un control periódico sobre la labor que realizas?	✓		✓		✓		
DIMENSION: EVALUACION DE RIESGO								
7	¿Tu jefe evalúa periódicamente las políticas establecidas en su área?	✓		✓		✓		
8	¿En tu institución se han identificado los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de metas?	✓		✓		✓		
9	¿Se cuenta con estrategias para minimizar los riesgos?	✓		✓		✓		
10	¿La administración actúa eficazmente ante los riesgos que puedan afectar a la institución?	✓		✓		✓		
11	¿La institución efectúa el seguimiento periódico del avance de los indicadores de desempeño?	✓		✓		✓		
DIMENSION: CONTROL INTERNO GERENCIAL								
12	¿Se cumplen con las actividades de control contempladas en el Plan Anual de Control?	✓		✓		✓		
13	¿Se efectúa una adecuada Planificación para la ejecución de una acción de control?	✓		✓		✓		
14	¿Se cumplen con los procedimientos de control de acuerdo a lo estipulado?	✓		✓		✓		
15	¿Se efectúa un adecuado seguimiento a los procesos claves del área de personal?	✓		✓		✓		
16	¿Se descentralizan periódicamente las funciones de los gerentes en tu institución?	✓		✓		✓		
DIMENSION: INFORMACION Y COMUNICACION								
17	¿Se ha establecido a los sistemas informáticos como una herramienta eficaz en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
18	¿La información que recibe dentro de la institución es suficiente y veraz?	✓		✓		✓		
19	¿Se cuenta con una política adecuada de confidencialidad para el manejo de información?	✓		✓		✓		
20	¿Tu jefe reporta información oportuna y relevante para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
21	¿Las políticas de información de la institución son flexibles al cambio?	✓		✓		✓		

DIMENSION: SUPERVISION		Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿En tu institución se efectúa la supervisión frecuente de la información para el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
23	¿Se aplican las medidas correctivas para el seguimiento e implementación de las recomendaciones?	✓		✓		✓		
24	¿La gerencia supervisa el cumplimiento de las acciones correctivas y/o de mejora?	✓		✓		✓		
25	¿La institución efectúa periódicamente la autoevaluación de la gestión de monitoreo?	✓		✓		✓		
26	¿Se monitorean con frecuencia los procesos y operaciones de la institución para adoptar acciones preventivas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Existe SuficienciaOpinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicableApellidos y nombres del juez validador (Dr) Mg: IVÁN RICARDO BARRETO BARDALES
DNI: 0.7.7.56.7.7Especialidad del validador: ECONOMISTA - MAGISTER EN GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA - DOCTOR EN EDUCACIÓN - CATEDRÁTICO DE POSTGRADO.

...07...de JUNIO del 2018

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

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



 Firma del Experto Informante.

 DR. IVÁN RICARDO BARRETO BARDALES
 ECONOMISTA
 C.E.L. N° 06120

Anexo D: Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA SOBRE EL PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: ENTRENAMIENTO								
1	¿La institución efectúa capacitaciones periódicas al personal para el mejoramiento de sus capacidades?	✓		✓		✓		
2	¿Tú área ha elaborado un Plan de capacitación con las necesidades reales por cada puesto?	✓		✓		✓		
3	¿El área de personal motiva a los colaboradores para participar en talleres y/o cursos de capacitación?	✓		✓		✓		
4	¿En el reclutamiento de personal se selecciona al que cumple con el perfil del puesto requerido?	✓		✓		✓		
5	¿Se otorga responsabilidades a los gerentes para monitorear al personal elegible para un puesto?	✓		✓		✓		
6	¿Te motivan con frecuencia para participar en cursos que programa la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSION: TRABAJO								
7	¿Tu jefe se preocupa de contar con personal suficiente para cumplir las metas previstas?	✓		✓		✓		
8	¿En tu institución se respeta la línea de carrera para los puestos de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿La institución se preocupa que los equipos de trabajo sean multidisciplinarios?	✓		✓		✓		
10	¿Tu jefe distribuye con equidad la responsabilidad a cada colaborador?	✓		✓		✓		
11	¿Tu jefe agrupa actividades homogéneas para el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
12	¿Las líneas de comunicación entre los colaboradores de la institución es la deseada?	✓		✓		✓		
DIMENSION: RECOMPENSA								
13	¿El pago de remuneraciones y beneficios sociales se cumplen puntualmente?	✓		✓		✓		
14	¿Se promueve al personal con reconocimiento de bonos de productividad?	✓		✓		✓		
15	¿La institución efectúa periódicamente la rotación de puestos?	✓		✓		✓		
16	¿La institución otorga reconocimiento al mejor colaborador por su desempeño y trayectoria laboral?	✓		✓		✓		
17	¿El colaborador cumple con sus obligaciones y responsabilidades	✓		✓		✓		

18	establecidas?	✓		✓		✓		
18	¿Los jefes aplican con frecuencia los criterios de desempeño laboral?	✓		✓		✓		
DIMENSION: PARTICIPACION								
19	¿Existen políticas que estimulen la confianza y credibilidad del colaborador para fortalecer sus actividades?	✓		✓		✓		
20	¿Los colaboradores participan en reuniones de trabajo para tratar aspectos de interés institucional?	✓		✓		✓		
21	¿Las relaciones entre gerencia y colaborador son óptimas?	✓		✓		✓		
22	¿Los gerentes y alta dirección tienen un trato por igual con todos los colaboradores?	✓		✓		✓		
23	¿Los gerentes participan como líderes en la institución?	✓		✓		✓		
24	¿Los colaboradores establecen soluciones a situaciones complejas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: IVÁN RICARDO BARRETO BARDALES
DNI: 07873699Especialidad del validador: ECONOMISTA - MAGISTER EN GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA - DOCTOR EN EDUCACIÓN - CATEDRÁTICO DE POSTGRADO

...07...de JUNIO...del 2018

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

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



Firma del Experto Informante.
DR. IVÁN RICARDO BARRETO BARDALES
 ECONOMISTA
 C.E.L. N° 08120



Anexo D: Validación de Instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN : AMBIENTE DE CONTROL								
1	¿El titular de la institución fomenta un ambiente adecuado para la ejecución del control interno?	✓		✓		✓		
2	¿En tu institución difunden y reafirman el cumplimiento de los valores éticos?	✓		✓		✓		
3	¿La información sobre la estructura organizacional y normatividad de gestión son entregados por tu jefe?	✓		✓		✓		
4	¿Tu jefe considera al personal como el recurso más importante y motiva su desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
5	¿La institución cuenta con un perfil de puestos y niveles según el requerimiento de cada unidad orgánica?	✓		✓		✓		
6	¿Tu jefe efectúa un control periódico sobre la labor que realizas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: EVALUACION DE RIESGO								
7	¿Tu jefe evalúa periódicamente las políticas establecidas en su área?	✓		✓		✓		
8	¿En tu institución se han identificado los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de metas?	✓		✓		✓		
9	¿Se cuenta con estrategias para minimizar los riesgos?	✓		✓		✓		
10	¿La administración actúa eficazmente ante los riesgos que puedan afectar a la institución?	✓		✓		✓		
11	¿La institución efectúa el seguimiento periódico del avance de los indicadores de desempeño?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: CONTROL INTERNO GERENCIAL								
12	¿Se cumplen con las actividades de control contempladas en el Plan Anual de Control?	✓		✓		✓		
13	¿Se efectúa una adecuada Planificación para la ejecución de una acción de control?	✓		✓		✓		
14	¿Se cumplen con los procedimientos de control de acuerdo a lo estipulado?	✓		✓		✓		
15	¿Se efectúa un adecuado seguimiento a los procesos claves del área de personal?	✓		✓		✓		
16	¿Se descentralizan periódicamente las funciones de los gerentes en tu institución?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: INFORMACION Y COMUNICACION								
17	¿Se ha establecido a los sistemas informáticos como una herramienta eficaz en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
18	¿La información que recibe dentro de la institución es suficiente y veraz?	✓		✓		✓		
19	¿Se cuenta con una política adecuada de confidencialidad para el manejo de información?	✓		✓		✓		
20	¿Tu jefe reporta información oportuna y relevante para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
21	¿Las políticas de información de la institución son flexibles al cambio?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN: SUPERVISION		SI	No	SI	No	SI	No
22	¿En tu institución se efectúa la supervisión frecuente de la información para el logro de los objetivos?	✓		✓		✓	
23	¿Se aplican las medidas correctivas para el seguimiento e implementación de las recomendaciones?	✓		✓		✓	
24	¿La gerencia supervisa el cumplimiento de las acciones correctivas y/o de mejora?	✓		✓		✓	
25	¿La institución efectúa periódicamente la autoevaluación de la gestión de monitoreo?	✓		✓		✓	
26	¿Se monitorean con frecuencia los procesos y operaciones de la institución para adoptar acciones preventivas?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr Mg. JUAN CARLOS CIELA FLORES
 DNI: 82222066

Especialidad del validador: DIRECCION ESTRATEGICA

...P.R. de Junio del 2012

Ph.D. Juan Carlos Cielo Flores
 Administrador Estratégico de Empresas
 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo D: Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA SOBRE EL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION: ENTRENAMIENTO								
1	¿La institución efectúa capacitaciones periódicas al personal para el mejoramiento de sus capacidades?	✓		✓		✓		
2	¿Tu área ha elaborado un Plan de capacitación con las necesidades reales por cada puesto?	✓		✓		✓		
3	¿El área de personal motiva a los colaboradores para participar en talleres y/o cursos de capacitación?	✓		✓		✓		
4	¿En el reclutamiento de personal se selecciona al que cumple con el perfil del puesto requerido?	✓		✓		✓		
5	¿Se otorga responsabilidades a los gerentes para monitorear al personal elegible para un puesto?	✓		✓		✓		
6	¿Te motivan con frecuencia para participar en cursos que programa la institución?	✓		✓		✓		
DIMENSION: TRABAJO								
7	¿Tu jefe se preocupa de contar con personal suficiente para cumplir las metas previstas?	✓		✓		✓		
8	¿En tu institución se respeta la línea de carrera para los puestos de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿La institución se preocupa que los equipos de trabajo sean multidisciplinarios?	✓		✓		✓		
10	¿Tu jefe distribuye con equidad la responsabilidad a cada colaborador?	✓		✓		✓		
11	¿Tu jefe agrupa actividades homogéneas para el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
12	¿Las líneas de comunicación entre los colaboradores de la institución es la deseada?	✓		✓		✓		
DIMENSION: RECOMPENSA								
13	¿El pago de remuneraciones y beneficios sociales se cumplen puntualmente?	✓		✓		✓		
14	¿Se promueve al personal con reconocimiento de bonos de productividad?	✓		✓		✓		
15	¿La institución efectúa periódicamente la rotación de puestos?	✓		✓		✓		
16	¿La institución otorga reconocimiento al mejor colaborador por su desempeño y trayectoria laboral?	✓		✓		✓		
17	¿El colaborador cumple con sus obligaciones y responsabilidades	✓		✓		✓		

18	establecidas?							
18	¿Los jefes aplican con frecuencia los criterios de desempeño laboral?	✓		✓		✓		
DIMENSION: PARTICIPACION								
19	¿Existen políticas que estimulen la confianza y credibilidad del colaborador para fortalecer sus actividades?	✓		✓		✓		
20	¿Los colaboradores participan en reuniones de trabajo para tratar aspectos de interés institucional?	✓		✓		✓		
21	¿Las relaciones entre gerencia y colaborador son óptimas?	✓		✓		✓		
22	¿Los gerentes y alta dirección tienen un trato por igual con todos los colaboradores?	✓		✓		✓		
23	¿Los gerentes participan como líderes en la institución?	✓		✓		✓		
24	¿Los colaboradores establecen soluciones a situaciones complejas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): HAY SUFICIENCIAOpinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicableApellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. JUAN CARLOS CIELO FLORESDNI: 0.2.2.5.2.966Especialidad del validador: DIRECCIÓN ESTRATEGICA

... 02 de Junio del 2012

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Juan Carlos Cielo Flores

 Administrador Estratega de Empresas

 Firma del Experto Informante.

Anexo 8
Artículo Científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Control interno y gestión administrativa sobre el personal
de la contraloría general de la república - Lima 2018**

AUTOR:

Br. Gladys Janet Ramirez Vélez

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Artículo científico

1. **TÍTULO:** “Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018”.
2. **AUTOR:** Br. Gladys Janet Ramirez Vélez
3. **RESUMEN:** El trabajo de investigación está referido al “Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018, el objetivo general del presente trabajo de investigación pretende determinar la relación que existe entre el Control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la Contraloría general de la república - Lima 2018. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 197 colaboradores de dicho ente fiscalizador de control. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios aplicados a los colaboradores por cada variable. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,806 para la variable control interno y 0,768 para la variable gestión administrativa sobre el personal. Con referencia al objetivo general fue: Determinar la relación del control interno y gestión administrativa sobre el personal de la Contraloría general de la república – Lima 2018. Finalmente, se concluye que existe relación directa y significativa entre el Control interno y la Gestión Administrativa sobre el personal de la Contraloría general de la república - Lima 2018. Se obtuvo un resultado, el cual se demuestra con el estadístico de Rho Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .733**).
4. **PALABRAS CLAVE:** Control interno, gestión administrativa, personal, sector.
5. **ABSTRACT:** The research work refers to the: "Internal control and administrative management on the staff of the general comptroller of the republic - Lima 2018, the general objective of this research work is to determine the relationship between internal control and administrative management over the personnel of the general comptroller of the Republic - Lima 2018. The type of

research is basic, the level of research is correlational descriptive, the design of the research is non-experimental transversal and the approach is quantitative. The sample consisted of 197 employees of said control oversight body. The technique used was the survey and the data collection instruments were the questionnaires applied to the collaborators for each variable. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which went very high in both variables: 0.806 for the internal control variable and 0.768 for the variable administrative management over the personnel. With reference to the general objective was: Determine the relationship of internal control and administrative management over the staff of the Comptroller General of the Republic - Lima 2018. Finally, it is concluded that there is a direct and significant relationship between internal control and administrative management on the staff of the Comptroller General of the republic - Lima 2018. A result was obtained, which is demonstrated with the Rho Spearman statistic (bilateral sign = .000 <0.01; Rho = .733 **).

- 6. KEYWORDS:** Internal control, administrative management, personnel, sector
- 7. INTRODUCCIÓN:** La información central del presente trabajo de investigación fue el estudio de carácter científico, que se realizó sobre la relación que existe entre el Control interno y gestión del personal
- Cadillo (2017), en su investigación control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016, presentado a la Universidad Cesar Vallejo, en Lima Perú, para obtener el grado Académico de Magister en Gestión Pública, el objetivo fue de establecer la relación entre el control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú 2016, para su finalidad fue el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, siendo la población de 115 trabajadores, la muestra fue no probabilística, llegó a las siguientes conclusiones que hay relación entre el control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú, 2016, demostrándose que la relación fue significativa, confirmando que a mayor control interno, entonces mejor gestión administrativa, no obstante la

intensidad de relación fue baja. Hay relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú, 2016, comprobando que la relación fue significativa, confirmando que a mayor ambiente de control, entonces mejor gestión administrativa, aunque la intensidad de relación fue baja.

Norabuena (2017), en su tesis control interno y gestión administrativa en el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento. Lima – 2016, presentado en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de: maestra en gestión pública, tuvo como objetivo Determinar la relación entre el Control Interno y la Gestión Administrativa en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento Lima 2016, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra fue de 128 colaboradores, para el recojo de datos se usó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, los cuales fueron adaptados a esta investigación, fueron validados por el juicio de tres expertos y confiabilidad fue el coeficiente del alfa de Cronbach, 0.877 para la variable control interno y 0.913 para la variable gestión administrativa, llegando a la conclusión de que existe relación directa y significativa entre el aprendizaje organizacional y el desarrollo profesional en los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2016. (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .600**).

Variable 1: Control Interno. El control interno está orientado al logro de objetivos en una o más categorías separadas pero superpuestas, cuyos elementos son: Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Control Gerencial, Información y Comunicación y Supervisión (COSO, 2013, p.264). Las dimensiones son: Ambiente de Control. El núcleo de cualquier institución educativa es su gente. Ellos son el motor que impulsa a la organización. Sus atributos individuales (integridad, valores éticos y competencia) y el entorno en el que operan determinan el éxito de la institución. Sus indicadores son: Integridad y valores éticos, Compromiso con la competencia, Consejo de Administración y Comité de Auditoría, Filosofía de la administración y estilo operativo, Estructura organizativa, Asignación de Autoridad y Responsabilidad, Políticas y procedimientos de recursos humanos (COSO, 2013). Evaluación de Riesgos.

Los colegios y universidades deben conocer y enfrentar los riesgos que enfrentan. Deben establecer objetivos que integren actividades clave para que la organización total opere en concierto. También deben establecer mecanismos para identificar, analizar y administrar los riesgos relacionados. Sus indicadores son: Objetivos de toda la compañía, Objetivos a nivel de proceso, Identificación y análisis de riesgos, Cambio de gerencia (COSO, 2013) Control Interno Gerencial. Las políticas y los procedimientos de control deben establecerse y ejecutarse para ayudar a asegurar que las acciones necesarias para alcanzar los objetivos de la institución se lleven a cabo efectivamente, cuyos indicadores son Procedimientos de autorización y aprobación, Segregación de funciones, Evaluación costo-beneficio, Controles sobre el acceso a los recursos o archivos Verificaciones y conciliaciones, Evaluación de desempeño, Rendición de cuentas, Documentación de procesos, actividades y tareas, Revisión de procesos, actividades y tareas (COSO, 2013) Información y Comunicación. En torno a estas actividades se encuentran los sistemas de información y comunicación. Estos permiten a las personas de la organización capturar e intercambiar la información necesaria para dirigir, administrar y controlar sus operaciones. Sus indicadores son: Funciones y características de la información, Información y responsabilidad, Calidad y suficiencia de la información, Sistemas de información, Flexibilidad al cambio, Archivo institucional, Comunicación interna, Comunicación externa, Canales de comunicación (COSO, 2013) Supervisión. Todo el proceso debe ser monitoreado y modificado según sea necesario. Por lo tanto, el sistema puede reaccionar dinámicamente a las condiciones cambiantes. Los indicadores son: Monitoreo continuo, actividades de prevención y monitoreo, seguimiento de resultados, compromisos de mejoramiento (COSO, 2013)

Variable 2. Gestión administrativa sobre el personal, Se refiere al enfoque estratégico para la gestión eficaz de los trabajadores de una entidad u organización con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos, buscando maximizar el desempeño de los empleados que están al servicio mediante el: entrenamiento, trabajo, recompensa y participación (Shimada Haruo, 1987 citado por Luisa Hidalgo, 2013, p. 395) sus dimensiones son Entrenamiento: Se refiere al entrenamiento que debe recibir en planta, o en el lugar donde trabaja,

así mismo implica la Inducción en el trabajo, el entrenamiento dentro y fuera del trabajo, y la inducción a la autoformación. (Haruo, 1987, p.395), Trabajo: Se refiere a que los puestos de trabajo deben estar clasificados y descritos ampliamente en un documento, en este caso en el manual de funciones, igualmente implica fundamentar la importancia de la rotación en los puestos de trabajo (Haruo, 1987, p.395), Recompensa: Se refiere a la constatación del cumplimiento de salarios básicos, el cumplimiento de pago de vacaciones, beneficios, así como desarrollar un sistema de evaluación del personal. (Haruo, 1987, p.395) Participación: Consiste el velar a que exista una comunicación fluida dentro de la institución, establecer reuniones periódicas ordinarias y extraordinarias, buscar identificar los problemas y sus posibles soluciones, implantar un buen clima de relación entre gerencia y trabajador, relación entre sindicato y empresa. (Haruo, 1987, p.396).

Importancia del Control Interno. La Contraloría General de la República (2014, p. 12) mencionó que el Control Interno trae consigo una serie de beneficios para la entidad. Su implementación y fortalecimiento promueve la adopción de medidas que redundan en el logro de sus objetivos. A continuación se presentan los principales beneficios. a. La cultura de control favorece el desarrollo de las actividades institucionales y mejora el rendimiento. b. El Control Interno bien aplicado contribuye fuertemente a obtener una gestión óptima, toda vez que genera beneficios a la administración de la entidad, en todos los niveles, así como en todos los procesos, sub procesos y actividades en donde se implemente. c. El Control Interno es una herramienta que contribuye a combatir la corrupción. d. El Control Interno fortalece a una entidad para conseguir sus metas de desempeño y rentabilidad y prevenir la pérdida de recursos. e. El Control Interno facilita el aseguramiento de información financiera confiable y asegura que la entidad cumpla con las leyes y regulaciones, evitando pérdidas de reputación y otras consecuencias.

8. **METODOLOGÍA:** Diseño: La investigación no experimental Tipo de investigación. El tipo de estudio que se aplicó fue: básico descriptivo correlacional. Básico: La investigación básica o "investigación del cielo azul" se lleva a cabo como cualquier otra investigación científica: los científicos tienen una hipótesis y la prueban diseñando experimentos y haciendo observaciones

para desarrollar teorías que expliquen cómo funciona el mundo que nos rodea. (Hernández, Fernández, C., & Baptista, 2014, p.44). Descriptivo: La investigación descriptiva se puede explicar cómo una declaración de los hechos tal como están en la actualidad con el investigador que no tiene control sobre la variable. Correlacional: Un estudio correlacional se define simplemente como una relación entre dos variables. Población: Una población es un todo, es cada miembro de un grupo. Una población es lo opuesto a una muestra (Bernal, 2010, p.190). Para este estudio la población es de 400 colaboradores de la contraloría general de la República de la Sede de Lima. Muestra: La muestra es una fracción de la población con características suficientes con que cuenta la población y que debe seguir técnica (Bernal, 2010, p.192 la muestra fue de 197 trabajadores, la tenía para la recopilación de datos fue la encuesta y el instrumentos fue el cuestionario, una para cada variable, la validez fue por el juicio de 3 expertos, la confiabilidad fue con el coeficiente del alfa de Cronbach, para la variable fue el coeficiente de 0.806 , para la variable gestión administrativa sobre el personal fue de 0.768.

9. **RESULTADOS:** De acuerdo a la tabla 8 figura 2, se aprecia que el 31.47% de los encuestados presenta un nivel bajo de control interno, el 46.19% presenta un nivel intermedio, mientras que el 22.34% presenta un nivel alto, así mismo de acuerdo a la tabla 14 figura 8, se aprecia que el 24.87% de los encuestados presenta un nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal el 53.81% de presenta un nivel intermedio, mientras que el 21.32% presenta un nivel alto. De la misma manera Según la tabla 19, figura 12 se observa que el 23.4% de los encuestados presente un nivel bajo de control interno y estos a su vez también presentan un nivel bajo de gestión administrativa sobre el personal .igualmente 44.7% presente un nivel intermedio de control interno y la vez presente también un nivel intermedio de gestión de administrativa sobre el personal, así mismo según la tabla 27, se aprecia que existe una correlación de $r = 0.733^{**}$ el cual representa a una Correlación positiva considerable, así mismo cuando la $\text{sig.} = 0.000$ es menor a 0.05, se acepta la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación entre el control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018.

10. **DISCUSIÓN:** Este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Cadillo (2017) en su investigación control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016, en cuyas conclusiones expresa que Hay relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú, 2016, comprobando que la relación fue significativa, confirmando que a mayor ambiente de control, entonces mejor gestión administrativa, aunque la intensidad de relación fue baja.
11. **CONCLUSIONES:** Luego de la realización de las pruebas estadísticas se logró el objetivo general por tanto se determinó que existe relación directa y significativa entre el control interno y la gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018 (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.733**). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto a mayor nivel de control interno mejor nivel de gestión administrativa sobre el personal.

12. REFERENCIAS:

- Albrecht, K. (2003), Nueva vista de sistemas de gestión del personal pp. 44-59, en: Desarrollo organizacional. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Armstrong, M. (2014), *Gestión estratégica de recursos humanos, Una guía para la acción*, Londres: Página de Kogan.
- Bowen, P. (2015), Una comparación de controles internos: COBIT®, SAC, COSO y SAS 55/78. [elektronikus dokumentum] Pittsford. Disponible en: <http://ddata.over-blog.com/xxxyyy/0/32/13/25/a-comparison-of-internalcontrols-cobit--sac--coso-and-sas-5578.pdf>.
- Boxall, P. (2016), El debate estratégico de HRM y la visión basada en los recursos de la empresa, *Human Resource Management Diario*, 6 (3), pp59-75.
- COSO. (2014), Control interno sobre informes financieros - Orientación para pequeñas empresas públicas - Volumen I. - II. 1st ed. Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway.
- Galbraith, JK. (2006), *Gestión de RRHH y Capitalismo estadounidense: el concepto de poder compensatorio*. Boston, MA: Houghton Mifflin.

George R. Terry, (1971), Principios de gestión, RD Irwin, 1960; 1968; 1971; 7ma edición 1977; 8ª Edición con Stephen G. Franklin, 1994.

Pasmore, W. (1988), *Designing Effective Organizations*, Nueva York, NY: John Wiley. Ver páginas 87-109.

Purcell, J (2013), El desafío de la gestión de recursos humanos para la investigación y práctica de relaciones industriales, *The Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos*, 4 (3), pp.511-527

Thibodeau, JC. (2016), ¿La documentación de control interno preparada por el cliente y los diagramas de flujo del proceso empresarial ayudan u obstaculizan la capacidad del auditor para identificar los controles faltantes? *Auditoria: A Journal of Practice & Theory*, 28. (1.), Pp.79-94.

Ulrich, D. (2011), *Human Resource Champions*, Boston: Harvard Business School Press.

Valderrama (2013), *Guía para elaborar la tesis universitaria*, Editorial Ando educando, Lima Perú

Anexo 9
Declaración jurada de autoría y autorización para la
publicación del artículo científico

**Declaración Jurada de autoría y autorización
Para la publicación del artículo científico**

Yo, Br. Gladys Janet Ramirez Vélez, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 08134841, con el artículo titulado: "Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018", declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 17 de agosto de 2018



Br. Gladys Janet Ramirez Vélez

DNI N° 08134841



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018”** del estudiante **Gladys Janet Ramirez Vélez**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 13% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 13 de agosto del 2018.

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.tumitin.com/app/carta/es/?id=1075791140&is=1&lang=es&id=990119356

feedback studio Control interno y gestión administrativa sobre el personal de l

Resumen de coincidencias X

13 %

1 www.oas.org Fuente de internet 1 % >

2 support.casals.com Fuente de internet 1 % >

3 mensual.prensa.com Fuente de internet 1 % >

4 es.scribd.com Fuente de internet 1 % >

5 myslide.es Fuente de internet 1 % >

6 www.respondanet.com Fuente de internet 1 % >

7 www.binass.sa.cr Fuente de internet <1 % >

Página: 1 de 118 Número de palabras: 24756 Text-only Report High Resolution Activado



Control interno y gestión administrativa sobre el personal de la contraloría general de la república - Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Gladys Janet Ramírez Vélez

ASESOR:

Dr. Freddy Antonio Ochoa Ixtaje

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA PERÚ

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 07 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1

Yo GLADYS JANET RAMIREZ VELEZ, identificado con DNI N° 08134841, egresado del programa de (Nombre de maestría o doctorado) MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo.

autorizo , No autorizo ()

la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "CONTROL INTERNO Y GESTION ADMINISTRATIVA SOBRE EL PERSONAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA - LIMA 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 08134841

FECHA: ATE 24 de OCTUBRE del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GLADYS JANET RAHIREZ VÉLEZ

INFORME TÍTULADO:

CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA SOBRE
EL PERSONAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA
REPÚBLICA - LIMA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 01/09/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD - EXCELENCIA


Dr. Freddy Ochoa Tabaja
METODOLOGÍA INVESTIG. C.

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN