



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO

ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD MENCIÓN AUDITORIA

TESIS

**SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ANDAHUAYLAS-APURÍMAC, PERIODO 2021**

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO

EN CONTABILIDAD MENCIÓN AUDITORIA

AUTOR

Br. SHEILA SOLANO PERALES

ASESOR:

Mg. RUTH DELGADO CERECEDA

CODIGO ORCID:

0000-0002-9273-0689

CUSCO – PERÚ

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor Mgt. Ruth Delgado Cereceda del trabajo de investigación/tesis titulada: **SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS-APURÍMAC, PERIODO 2021** presentado por: Sheila Solano Perales con DNI Nro.: 70148249 para optar el título profesional/grado académico de Maestro en Contabilidad Mención Auditoría, Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 9 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al Inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 22 de agosto de 2023



Firma

Post firma



Nro. de DNI... 23978491

ORCID del Asesor... 0000-0002-9373-0689

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio:
[hhttps://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/oid:27259:257466333?locale=es-MX](https://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/oid:27259:257466333?locale=es-MX)



Identificación de reporte de similitud. oid:27259-257466333

NOMBRE DEL TRABAJO

**SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA M
UNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHU
AY**

AUTOR

SHEILA SOLANO PERALES

RECUENTO DE PALABRAS

25795 Words

RECUENTO DE CARACTERES

151156 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

142 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

14.0MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 22, 2023 10:27 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 22, 2023 10:32 PM GMT-5

● **9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 9% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 17 palabras)

AGRADECIMIENTO

A Dios y mis padres: un reconocimiento especial a mis queridos padres por el cariño y amor que mi brindan y sobre todo por el apoyo incondicional Juan y Elvira ejemplo de constancia y superación, mi gran inspiración para seguir adelante.

A mis Hermanos: Kenyo y Thalia, por su compañía y el aliento que me brindaron.

A mis abuelos: Froilán Perales que me ilumina desde el cielo.

A mis docentes: por los conocimientos y experiencias compartidas que contribuyeron al desarrollo de mi tesis.

A mi Asesora: Mgt.Ruth Delgado Cereceda, mi más profundo agradecimiento, por su disposición, ayuda y guía en la ejecución de mi trabajo de investigación.

Sheila Solano Perales

PRESENTACIÓN

Señor director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Señores miembros del jurado:

De conformidad con el Reglamento General de la Escuela de Posgrado y el Reglamento para Optar el Grado Académico de Maestro de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, pongo a vuestra disposición la tesis intitulada, SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS-APURÍMAC, PERIODO 2021, que tiene como objetivo comprobar, describir y profundizar acerca de la implementación del Sistema de Control Interno así como su importancia en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Asimismo analizar los aspectos relevantes de las variables, dimensiones e indicadores de estudio. Finalmente establecer el grado de asociación, considerando la aplicación de la nueva disposición Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, la cual fue celebrada mediante la Directiva N°006-2019-CG/INTEG, con fines de apoyo al logro de objetivos de las instancias del ámbito público.

Sheila Solano Perales

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	iv
PRESENTACIÓN.....	v
INDICE GENERAL.....	vi
ÌNDICE DE TABLAS	ix
ÌNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
RESUMO	xii
INTRODUCCIÓN.	xi
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	14
1.1 Situación Problemática.....	14
1.2 Formulación del Problema.	17
1.2.1 Problema General.	17
1.2.2 Problemas Específicos.....	17
1.3 Justificación de la Investigación.	18
1.4. Objetivos de la Investigación.....	19
II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	20
2.2. Marco conceptual (palabras clave).	56
2.3. Antecedentes Empíricos de la Investigación (Estado del Arte).	59
2.3.1 Antecedentes Nacionales.....	59
2.3.2. A nivel internacional	65
2.3.3 A Nivel Regional y Local	72
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	75
3.1. Hipótesis.	75

3.1.1 Hipótesis General.....	75
3.1.2 Hipótesis Específicas	75
3.2. Identificación de variables e indicadores.....	75
3.3 Operacionalización de Variables.....	77
IV. METODOLOGÍA.....	82
4.1. Ámbito de Estudio Localización Política y Geográfica.....	82
4.2. Tipo y nivel de investigación.	82
4.2.1 Tipo de Investigación	82
4.2.2 Nivel de Investigación	82
4.3. Unidad de Análisis.....	83
4.4. Población de Estudio.....	83
4.5. Tamaño de Muestra.	84
4.6. Técnicas de Selección de Muestra	85
4.7. Técnicas de Recolección de Información.....	86
4.8. Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información.....	87
4.9. Técnicas para Demostrar la Verdad o Falsedad de las Hipótesis Planteadas.	88
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	90
5.1 Procesamiento, Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados	90
5.2. Pruebas de hipótesis.....	98
5.3. Presentación de Resultados	102
RECOMENDACIONES	112
BIBLIOGRAFIA	114
ANEXOS	134
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	135

Anexo 2. Instrumentos de recolección de información.....	137
Anexo 3: Validez de los instrumentos	142
Anexo 4. Documentos de autorización del desarrollo de la investigación y solicitud de documentos de gestión.	157
Anexo 5. Evidencia Fotográfica.....	161

ÌNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz Operacional de la Variable Sistema de Control Interno.....	77
Tabla 2. Matriz Operacional de la Variable Gestión Administrativa	80
Tabla 1. Resultados descriptivos de la variable control interno	90
Tabla 2. Resultados descriptivos de la dimensión cultura organizacional...	91
Tabla 3. Resultados descriptivos de la dimensión gestión de riesgos.	92
Tabla 4. Resultados descriptivos de la dimensión Supervisión.....	93
Tabla 5. Resultados descriptivos de la variable gestión administrativa.....	94
Tabla 6. Resultados descriptivos de la dimensión Planificación	95
Tabla 7. Resultados descriptivos de la dimensión organización.	96
Tabla 8. Resultados descriptivos de la dimensión dirección.	97
Tabla 9. Correlación entre el control interno y la gestión administrativa....	98
Tabla10. Correlación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa.....	99
Tabla11. Correlación entre la gestión de riesgos y la gestión administrativa.....	100
Tabla 12. Correlación entre la supervisión y la gestión administrativa.....	101

ÌNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes del Sistema de Control Interno	29
Figura 2. Implementación del Sistema de Control Interno, según ejes y pasos a seguir.....	30
Figura 1. Control interno	90
Figura 2. Cultura organizacional.....	91
Figura 3. Gestión de Riesgos.	92
Figura 4. Supervisión.....	93
Figura 5. Gestión administrativa	94
Figura 6. Planificación	95
Figura 7. Organización	96
Figura 8. Dirección.....	97

RESUMEN

El presente estudio se realizó debido a las problemáticas suscitadas en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas., encontrándose que estas son ocasionadas por las deficiencias del sistema de control interno, producto de fallas durante su implementación en sus ejes de cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión. Por otra parte, el presente trabajo, tiene como objetivo principal determinar cuál es la relación del sistema de control interno con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac., periodo 2021. El enfoque de la investigación es cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra incluyó a 76 servidores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Asimismo, para la recolección de datos se hizo uso de dos cuestionarios para cada variable de estudio. A través de los resultados de la investigación, se concluye que el control interno influye significativamente en la eficacia de la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas., periodo 2021, con una R de,696 con un valor de $p = 0,000$, lo que demuestra que existe relación positiva. Finalmente se llega a la conclusión que la implementación del control tiene una influencia parcial en la eficiencia y/o eficacia de la gestión administrativa.

Palabras Clave: Control interno, Gestión administrativa, Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos, Supervisión.

RESUMO

O presente estudo foi realizado devido aos problemas que surgiram na gestão administrativa do Município Provincial de Andahuaylas, descobrindo que estes são causados pelas deficiências do sistema de controlo interno, como resultado de falhas durante a sua implementação nos seus eixos de cultura organizacional, gestão de risco e supervisão. Por outro lado, o principal objectivo é determinar a relação entre o sistema de controlo interno e a gestão administrativa do Município Provincial de Andahuaylas-Apurímac, período 2021. A abordagem de investigação é quantitativa, descritiva, correlacional e não experimental, de concepção transversal. A amostra incluía 76 funcionários públicos da Municipalidade Provincial de Andahuaylas. Foram utilizados dois questionários para a recolha de dados para cada variável de estudo. Através dos resultados da investigação, conclui-se que o controlo interno influencia significativamente a eficácia da gestão administrativa no Município Provincial de Andahuaylas, período 2021, com um R de .696 com um valor $p = 0,000$, o que mostra que existe uma relação positiva moderada. Finalmente, conclui-se que a implementação do controlo tem uma influência parcial sobre a eficiência e/ou eficácia da gestão administrativa.

Palavras-chave: Controlo Interno, Gestão Administrativa, Cultura Organizacional, Gestão do Risco, Supervisão.

INTRODUCCIÓN

La Municipalidad Provincial de Andahuaylas, durante los periodos de gestión correspondiente a los años 2011-2014 y 2015-2018, ha experimentado problemas de gestión administrativa, debido a la ausencia de un correcto control interno dedicado a velar la legalidad de las actividades económicas y financieras, así como también asegurar la eficiencia y eficacia de los documentos de gestión durante la planificación respecto a las actividades y proyectos a ejecutar, dichas falencias han conllevado a una deficiente organización y dirección de las funciones al interior de la entidad, las cuales han dado como resultado la baja ejecución presupuestaria y la insatisfacción de los ciudadanos respecto a la prestación de servicios.

La importancia del presente trabajo radica en contar con una correcta gestión administrativa, a través de una eficaz y eficiente implementación del sistema de control interno, que garantice un ambiente de control adecuado e información oportuna y confiable, la cual ayude a disminuir los riesgos y supervise las acciones y actividades que desarrollen los funcionarios dentro de la entidad, para evitar actos delictivos contra la administración pública.

Es por ello, que se presenta esta tesis intitulada: **SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS-APURÍMAC, PERIODO 2021**, que se realizó para responder al problema, ¿Cuál es la relación del sistema de control Interno y la gestión administrativa de la Municipalidad? ¿Provincial de Andahuaylas-Apurímac,

Periodo 2021? , cabe mencionar que el desarrollo de la presente investigación se encuentra enmarcada en fundamentos científicos las cuales fueron obtenidos de la revisión teórica y conceptual, así como de los resultados de los estudios previos que se han realizado sobre el tema.

Finalmente, los datos estadísticos obtenidos ayudarán a determinar el grado de relación existente entre la variable control interno y gestión administrativa., para su posterior análisis e interpretación, las cuales darán lugar a establecer conclusiones y recomendaciones. En tal sentido, la investigación se organiza del siguiente modo:

Capítulo I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA., contiene de manera detallada, la situación problemática, los objetivos y por último la justificación de la investigación.

Capítulo II. MARCO TEORICO CONCEPTUAL, contiene el marco teórico, las cuáles dan sustento a las variables, dimensiones e indicadores del presente estudio, así como los antecedentes de investigación a nivel internacional, nacional y local.

Capítulo III. HIPOTESIS Y VARIABLES., contiene la Hipótesis general y las hipótesis específicas que se desarrollan en el presente estudio de investigación, así como la identificación y operacionalización de variables.

Capítulo IV. METODOLOGÍA., contiene el espacio del estudio, el tipo y nivel de investigación, la unidad de análisis, población y muestra y finalmente las técnicas de selección, recolección y análisis de las variables de estudio.

Capítulo V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN, contiene los procesamientos, estudio e interpretaciones de los hallazgos, de igual manera incluye la prueba de hipótesis, la cual sirvió de base para realizar la presentación de resultados

Para la culminación del trabajo se presentan las recomendaciones y conclusiones según lo desarrollado por cada capítulo, el trabajo incluye también una bibliografía de la revisión teórica realizada y los anexos, las cuales evidencian el trabajo de investigación realizada.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 Situación Problemática.

Desde los años 1985-1992, se han desarrollado una serie de problemas de gestión como resultado de la expansión de las operaciones y actividades en las empresas de todo el mundo. Estos hallazgos condujeron a la creación de un modelo de control (Marco integrado de Control Interno), la cual contribuyó en gran medida a la obtención de un considerable grado de seguridad para las operaciones y actividades empresariales. Es crucial recordar que este modelo estadounidense tuvo una gran influencia y fue ampliamente reconocido a nivel internacional, estableciendo un punto de referencia que todavía es utilizado por muchas organizaciones e instituciones de todo el mundo.

Las entidades públicas del Perú, no estuvieron exentas de tener deficiencias en la gestión administrativa, debido a los múltiples actos de corrupción y mal manejo de los recursos. En respuesta a ello, mediante el Congreso de la República (2006), se publicó la Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, Ley 28716, cuyo objetivo fue reducir los problemas relacionados con las pérdidas por error, fraude, malversación e ilegalidad en todos los niveles de gobierno.

En ese contexto, en la Municipalidad de la Provincia de Andahuaylas de la Región de Apurímac, se ha evidenciado actos de corrupción durante los periodos de gestión 2011-2014, gestión del exalcalde Oscar Rojas Palomino, sentenciado por malversación de fondos y colusión agravada (Actualmente Prófugo de la Justicia), asimismo en los años 2015-2018, periodo de gobierno del exalcalde

Narciso Campos Truyenque, sentenciado por los presuntos delitos contra la administración pública, organización criminal, colusión agravada y cohecho pasivo impropio, quien en la actualidad también tiene la condición de (prófugo de la justicia), estos actos han conllevado al desarrollo de la presente investigación para poder conocer el grado de implementación de control interno durante el periodo 2021, de la misma manera con la finalidad de no repetir la misma historia de los actos de corrupción antes mencionados, motivo por el cual, se ha tomado en consideración la ejecución presupuestal correspondiente al año 2021, y según consulta amigable realizada en la plataforma del Ministerio de Economía y Finanzas; para el periodo fiscal 2021, solo se ejecutó el 64,7% , esta cifra es baja a comparación de la ejecución presupuestal que han logrado otras municipalidades dentro del ámbito de la región de Apurímac, por lo cual este resultado refleja el bajo rendimiento financiero. Por otro lado existen otro tipo de deficiencias como la falta de instrumentos de gestión y/o actualización de estos, que dirijan y focalicen con precisión el gasto público en beneficio de los más pobres, asimismo no se cuenta con una estructura orgánica actualizada, no se fomenta la captación de personal idóneo a través de concursos públicos, motivo por el cual, las funciones que desempeñan los trabajadores no están de acuerdo al perfil, nivel profesional, experiencia y capacitaciones, Asimismo, las tareas y/o actividades no se encuentran distribuidas en función a la magnitud de labores que realiza cada trabajador, lo cual repercute en que no se verifique a fondo si las operaciones administrativas

realizadas cumplen con las normas técnicas, legales y si cuentan con la documentación adecuada que respalden dichos procedimientos.

Por otro parte, existen también deficiencias en la capacidad de la alta dirección para dirigir, organizar, resolver problemas y comunicarse eficazmente con los empleados, al no existir una visión de trabajo en conjunto en la cual se tomen en cuenta las opiniones de todos los colaboradores de la municipalidad, esto repercute en la toma de decisiones, debido a que no se tiene un panorama real de cómo se encuentra la gestión administrativa, limitando así las mejoras que se pudieran incorporar dentro de la organización.

Con los problemas antes mencionados, se presume que el control dentro de la entidad es deficiente o no se está llevando a cabo de manera adecuada, debido a que las autoridades de turno hacen caso omiso a las normativas, no realizan acciones de capacitación y concientización a los trabajadores, no cuentan con un plan para gestionar los riesgos y mucho menos realizan un adecuado monitoreo de sus actividades. Si los problemas mencionados persisten, el municipio tendrá problemas para prestar servicios de calidad, las cuales pueden no estar acorde a sus objetivos y metas, lo que impediría mejorar las condiciones de vida de sus habitantes.

Motivo por el cual, con el presente trabajo de investigación se pretende evaluar y conocer el nivel de implementación de los ejes de control; cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión dentro de la entidad. Las conclusiones del presente trabajo, permitirán conocer el grado de avance de estos,

así como también se logrará determinar que ejes han presentado deficiencias durante su implementación, lo cual servirá al titular de la entidad así como a los responsables de la implementación, poner más énfasis a aquellos elementos que hayan presentado deficiencias o aún no se hayan terminado de implementar, de tal modo que proporcione un horizonte de control seguro y razonable durante el desarrollo de las tareas administrativas, del mismo modo que las acciones de organización y empleo de los recursos de la institución sean eficaces. Por último, el objetivo es contribuir en el proceso de toma de decisiones en materia de control llevadas a cabo por la dirección que permita alcanzar una gestión segura y confiable.

A partir de este enfoque, se desarrollan continuamente las siguientes preguntas de investigación.

1.2 Formulación del Problema.

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación del sistema de control Interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021?

1.2.2 Problemas Específicos

a) ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021?

b) ¿Cuál es la relación de la gestión de riesgos y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021?

c) ¿Cuál es la relación de la supervisión y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021?

1.3 Justificación de la Investigación

1.3.1 Justificación Teórica

La presente investigación busca ampliar las teorías y la generación de nuevas ideas a través de la determinación de la relación del sistema de control interno y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Andahuaylas, las cuales sirvan como guía a posteriores estudios de investigación.

Para el desarrollo de investigación se toma como punto de referencia las siguientes teorías; **Control interno:** Según la ley 27785, es un instrumento de control que sirve para reducir y minimizar riesgos a los que está expuesta una entidad (Congreso de la República, 2002,p.2), por otra parte; la **Gestión Administrativa:** son aquellas actividades y enfoques efectivos de la gestión administrativa las cuales ayudan a mejorar la eficiencia, reducir costos, tomar decisiones informadas y mantener un ambiente de trabajo positivo (Alvarado, Obando, 2018,p.38).

1.3.2 Justificación Metodológica.

Se utilizó metodologías científicamente aceptadas, como; el marco teórico e instrumentos y técnicas de investigación científica, motivo por el cual se hizo uso de dos cuestionarios, las cuales fueron aplicadas al personal administrativo que labora dentro de la entidad, cuyo fin fue la obtención de datos fiables, para finalmente

procesarlas estadísticamente y confrontar las hipótesis propuestas con los objetivos de investigación.

1.3.3 Justificación Práctica

Los resultados permitirán conocer y determinar la relación del sistema de control interno y la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Andahuaylas, según la normativa vigente de control interno emitida por el ente rector el año 2019, para establecer e instaurar mejoras por las autoridades competentes de la entidad.

1.4. Objetivos de la Investigación.

1.4.1 Objetivo General.

Determinar la relación del sistema de control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021

1.4.2 Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación de la cultura organizacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021
- b) Determinar la relación de la gestión de riesgos y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021
- c) Determinar la relación de la supervisión y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.

2.1. Bases teóricas

2.1.1 Marco Normativo del Sistema de Control Interno.

El control interno en el Perú se refiere a las políticas, procedimientos y prácticas establecidas en una organización para garantizar la efectividad, eficiencia y transparencia en la gestión de sus operaciones., así como para salvaguardar sus activos y recursos contra posibles irregularidades. Es por ello que, en nuestro país, el control interno es de suma importancia y está regulado por diversas normas y entidades.

En primer lugar, está regulada por la Contraloría de la República, que es el organismo que rige en materia de control y está acreditada mediante la Constitución Política del Perú; aquella que le otorga autoridad y autonomía para examinar las operaciones de las entidades públicas del Estado peruano. Desde entonces, ha emitido lineamientos basados en la técnica COSO que permiten regular y monitorear las subvenciones otorgadas y las acciones de las entidades supervisadas.

Bajo ese contexto, se crea la Ley No 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control vigente a partir del 24.JUL.2002., la cual establece normas para la organización y funcionamiento del sistema de control gubernamental en el país. Cuyo objetivo principal fue promover la transparencia, la eficiencia, la eficacia y la legalidad en la gestión de los recursos públicos. Para lograrlo, establece los principios y normas que deben regir el control gubernamental, así como las

responsabilidades y funciones de las entidades y los servidores públicos involucrados en el sistema de control.

El 17 de diciembre de 2005, la CGR aprobó la Ley N.º 28716, que establece el funcionamiento y los principios generales de control interno en las entidades estatales peruanas. Asimismo, busca resguardar y defender los sistemas administrativos y operativos a través de acciones y actividades de control previo, simultáneo y de seguimiento contra hechos indebidos de corrupción.

Posteriormente, a partir del año 2019, el Control interno en el Perú ha adoptado una orientación más enfocada a la realidad y en base a la experiencia de las normativas adoptadas anteriormente; por lo cual, mediante la Ley N.º 30879 Ley de Presupuesto correspondiente al año fiscal 2019, se instaura lo siguiente; todas las instituciones del sector público que estén bajo los alcances de la Ley N.º 28716, están obligadas a implementar su Sistema de Control Interno en un plazo de 18 meses. (El Congreso de la República, 2018, p.51).

Seguidamente, El 17 de mayo de 2019, se aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG. Implementación del sistema de control interno en las entidades del estado, la cual tuvo como fin, lograr que el control interno se consolide como un instrumento de gestión que va a permanecer en el tiempo y que busca contribuir al cumplimiento de los fines y/o finalidades de las instituciones, así como promover una gestión práctica y confiable (La Contraloría General de la República, 2019, p.4).

Sin embargo, pese a la emisión de dicha Directiva, una gran parte de entidades de estado incumplieron los plazos otorgados para su implementación. Es

por ello que el ente rector, adopta otras medidas para su cumplimiento, por medio de la Resolución de Contraloría N.º 093-2021, la cual amplía el plazo para que las entidades realicen actividades de implementación hasta el último día hábil de mayo de 2021 (La Contraloría General de la República del Perú., 2021, p.2).

Es importante abordar, que estos desafíos de actualización de normativa, enfrentados por la contraloría para la implementación del sistema han fortalecido en gran medida, la promoción de una cultura de control, el fortalecimiento de la capacitación y la concientización, la asignación adecuada de recursos y la supervisión efectiva de las entidades del estado sujetas a control.

2.1.2 Control Interno

Según la Ley N.º 27785 Art.7 El control interno son aquellas acciones de prevención previa, simultánea y de inspección posterior que realizan las entidades sujetas a control, con la finalidad de garantizar que la gestión de sus activos, operaciones y recursos se realiza de forma correcta y eficiente (El Congreso de la República, 2002, p.3).

La Contraloría General de la República (2006) menciona que;

El control interno no distingue jerarquías, por lo cual debe ser cumplido por todos los trabajadores involucrados en una entidad; gerentes, directores, funcionarios, personal nombrado, personal contratado, etc., ya que todos son necesarios para el funcionamiento eficaz, eficiente y económico del sistema de control interno.

Incluye a todos los niveles y miembros de una organización, y se orienta al cumplimiento de los objetivos propuestos, utilizando para ello medios cuantitativos y cualitativos (García & Torres, 2014).

Es decir, al realizar el control dentro de la entidad, no solo se debe utilizar la información financiera y/o presupuestal, sino que también se debe tomar en cuenta; factores culturales, organizativos, humanos y grupales de la entidad.

Por consiguiente, debe entenderse que es de suma importancia que todos los empleados públicos que ejercen funciones administrativas dentro de la municipalidad, tengan conocimiento acerca de los conceptos de control interno, sus componentes, importancia y finalidad de su implementación.

Sin embargo, tener una buena planificación, una gestión eficaz y una correcta organización desde la perspectiva de los responsables de las unidades orgánicas, tiene un bajo nivel de certeza, por ello es necesario disponer de un área independiente de la parte administrativa que informe y/o dé a conocer al titular de la entidad una evidencia fidedigna de las acciones que se llevan a cabo y el estado real de las tareas que ejecutan dentro de las unidades orgánicas (García & Torres, 2014).

Mendoza et al. (2018) Explicaron:

Un sistema de control interno es el camino que conduce al cumplimiento de las metas, busca proteger los bienes tangibles del Estado, también busca instruir a los empleados con el fin de que los bienes y servicios prestados sean de calidad, que busquen el desarrollo, y la promoción de la transparencia económica para evitar

actos ilegales o cualquier otra irregularidad. El grado de productividad en actividades y/o proyectos que esta emprende es el reflejo del nivel de control instaurado.

Los citados autores conceptualizan el control interno como una técnica cuyo fin es eliminar y/o reducir significativamente la multitud de riesgos internos. y externos a los que están. expuestas las entidades, por lo que su implementación diseñada desde la visión de la propia gestión es de suma importancia, ya que al tener conocimiento de la amplitud de las actividades existentes coadyuvara a diseñar instrumentos más eficaces para la disminución de riesgos.

2.1.3 Implementación del Sistema de Control Interno

Durante el desarrollo del marco normativo a lo largo del tiempo y la historia del gobierno peruano, se ha podido evidenciar que el ente rector, ha realizado esfuerzos respecto a la emisión de diversas Leyes, Decretos y Normas, con la finalidad de instaurar al sistema de control interno como una herramienta que fortalece y beneficia a la administración pública en el cumplimiento de sus propósitos, a pesar de ello se ha identificado que el avance de implementación es baja, razón por la cual en su afán de conseguir un alto grado de cumplimiento, emite la Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG que prorroga el vencimiento de la implementación con la finalidad de lograr los siguientes propósitos :

- a) Abogar por la calidad de los servicios públicos que se prestan en términos de eficacia, eficiencia, ética, transparencia y economía.

- b) Prevenir cualquier infracción o circunstancia desfavorable que pueda perjudicar los recursos del Estado por mal uso, degradación, y acciones ilegales.
- c) Respetar las restricciones relativas a su funcionamiento.
- d) Recabar información precisa y actualizada.
- e) Difundir y popularizar la aplicación de los valores institucionales.
- f) Motivar a los servidores públicos para que rindan cuentas de los recursos y productos públicos que tienen a su cargo, así como de los deberes o metas que se les han encomendado y aceptado.

Por ello, es fundamental que las autoridades tengan en cuenta que las modificaciones realizadas en las directrices de control son necesarias, para que las entidades tengan la capacidad de hacer frente a los riesgos, y tengan una mayor capacidad de respuesta, mediante la adopción de las normas y directrices establecidas, así como mediante el uso de nuevas tecnologías

2.1.4 Importancia del Control Interno

Rodríguez et al (2020), Señalan:

En los últimos años ha aumentado la importancia de contar con buenos sistemas de control en una organización, ya que son de gran utilidad en el cálculo de la productividad de las actividades centrales de la organización.

De otra parte, en la parte pública permite la protección de los recursos del Estado, evaluar el nivel de cumplimiento de las leyes y/o reglamentos., evaluar el grado de productividad y capacidad de las labores administrativas y financieras de

la entidad con el fin de calcular la condición del servicio prestado al ciudadano y si están relacionados con sus objetivos, misión y la visión.

Cabe precisar que implantar este sistema, es de suma importancia ya que traza un horizonte para los funcionarios, autoridades de turno y trabajadores en general, la cual con el tiempo repercute en la aceptación del pueblo, considerándola como una gestión confiable y de calidad, este sistema permite también hacer un seguimiento a las actividades que realizan todos los trabajadores que forman parte de la entidad.

La aplicación correcta y oportuna de esta directiva reducirá los errores y fraudes que puedan ocurrir en las actividades y/o proyectos que realiza el municipio de Andahuaylas, por ende, canalizará los recursos financieros a actividades más productivas en beneficio de los habitantes, también agrega valor a los procesos de la entidad por ello en la actualidad se considera como una herramienta importante para una correcta gestión administrativa.

2.1.5 Beneficios del Sistema de Control Interno.

La Contraloría General de la República (2014), explica que:

La puesta en funcionamiento de un buen control interno beneficia a la dirección de la entidad en todas sus jerarquías, ya permite identificar los lineamientos a efectuar, para el logro de sus objetivos, del mismo modo ayuda a la optimización de la gestión debido a que los controles internos son métodos que ayudan en la lucha contra la corrupción, permiten a la entidad evitar la

desorientación de los recursos, promueven seguridad en la información financiera y aseguran el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias (p.12).

2.1.6 Limitaciones del Control Interno

La Contraloría General de la República (2014), refiere que :

Un sistema de control interno, incluso si está bien diseñado, se puede ver afectada por las siguientes limitaciones:

- a) Puede carecer de juicio en la toma de decisiones.
- b) Los errores pueden ocurrir debido a errores simples o equivocaciones.
- c) El control puede estar direccionado.
- d) El desarrollo de los sistemas de control puede llevarse a cabo sin la suficiente disponibilidad presupuestal, dando como resultado un diseño ineficiente.

En él, enfatizan la importancia de considerar estas limitaciones para minimizarlas y aprovechar al máximo los controles internos.

De acuerdo con García, et al (2019). El factor humano es una de las principales limitaciones para un adecuado control interno esto debido a que los criterios y decisiones pueden resultar incorrectos lo que genera una vulnerabilidad dentro de una Organización (p.2).

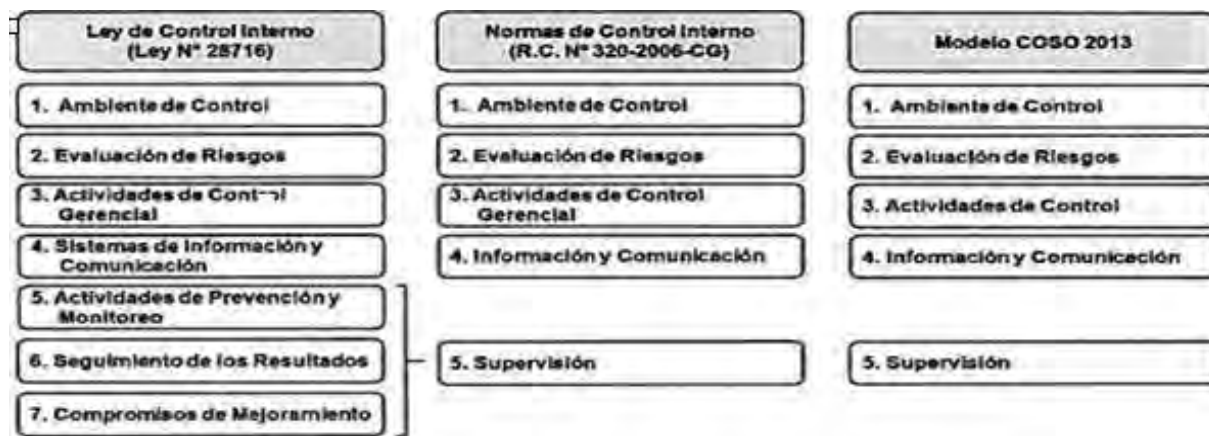
Entonces, si el factor humano es una de las limitaciones antes y durante la implementación del sistema, es necesario que los organismos superiores introduzcan y promuevan normativas más estrictas las cuales deben estar dirigidas a los servidores públicos de las entidades, de esa manera conseguir un efecto de

concienciación, correcta formación, sentido de compromiso, mejorar y potenciar la capacidad del talento humano en la ejecución de las tareas asignadas.

Según Hart (1995) una de las limitaciones también lo constituyen los funcionarios con puestos temporales o llamados también cargos de confianza ya que generalmente son reemplazados repentinamente, por lo cual estos constantes cambios generan asimetrías de información que redundan en la posibilidad de toma de decisiones que afectan el logro de los objetivos institucionales. Los funcionarios que integran una entidad, generalmente están interesados en alcanzar mejores desempeños y pueden manipular, gracias a su poder, las decisiones de la alta dirección buscando beneficios particulares.

Por lo mencionado anteriormente, es necesario que una entidad esté conformada por profesionales que no tengan ningún tipo de antecedentes de corrupción, profesionales con perfiles éticos con un sentido de principios y valores altos, las cuales vayan de la mano con la normatividad vigente propuesta por el estado peruano.

2.1.7 Componentes y Ejes del Sistema de Control Interno.

Figura 1.**Componentes del Sistema de Control Interno**

Fuente: Directiva N°006-2019-CG/INTEG

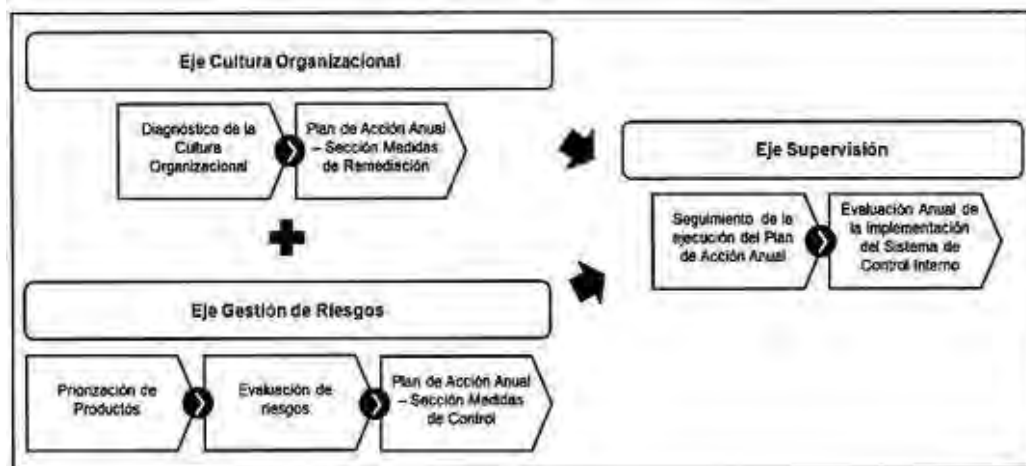
Las teorías de control a lo largo del tiempo se rediseñan, reinventan y reorganizan, con el objetivo de lograr teorías modernas e innovadoras, y el sector público peruano no ha sido la excepción, buscando siempre elevar la calidad del control y mejorar su desempeño como contralor de la conducción de los recursos públicos, emite la RC N°320-2006-CG, la cual autoriza la aplicación y uso de las Normas de Control Interno, en el cual 5 componentes se agruparon en tres Ejes: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Planificación. (La Contraloría General de la República, 2019)

2.1.8 Procedimiento para la Implementación del Sistema de Control Interno

Para la ejecución de los 3 ejes señalados anteriormente, se deben accionar los siguientes pasos.

Figura 2.

Implementación del Sistema de Control Interno, según ejes y pasos a seguir.



Fuente: Directiva N°006-2019-CG/INTEG

2.1.8.1 Eje Cultura Organizacional

Lo constituyen el ambiente de control y los componentes de información y comunicación. A través del desarrollo del cuestionario de valoración de la implantación del SCI, Este eje fomenta la mejora de valores éticos en una organización, la gestión de estructuras organizacionales efectivas, la asignación de responsabilidades claras y la contratación de personas competentes y calificadas, de modo que estos resultados puedan ayudar a determinar las deficiencias de la entidad.

De acuerdo a lo antes mencionado, es necesario precisar sobre la importancia de la correcta implementación del eje cultura organizacional ya que de ella depende el logro de los ejes posteriores. Para tener una mayor comprensión y

amplitud se citará teorías relacionadas con la cultura organizacional como se ve a continuación:

(Llanos, 2016) menciona lo siguiente:

Al implementar una cultura organizacional de calidad y calidez, se requiere del involucramiento de todos los actores de las organizaciones, cambiar hábitos requiere de una práctica permanente, sistemática en la cual el seguimiento y retroalimentación debe ser permanente. El cambio de cultura organizacional, por lo tanto, debe apuntar a una fase de concienciación y adiestramiento del personal que apunte a la participación activa de cada miembro de la empresa, logrando su empoderamiento en el rol que desempeñan y desarrollando una cultura que les sea de beneficio personal y laboral. (p.35)

A continuación, se teoriza las dimensiones de la variable cultura organizacional según diversos Autores:

Ambiente de Control.

(Rivas, 2011) manifiesta que:

La percepción colectiva de todos los empleados sobre lo que es el control y el valor que tiene para la organización se denomina entorno de control. Esta mentalidad tiene un profundo impacto en la forma en que una empresa establece sus objetivos, gestiona sus operaciones y evalúa sus riesgos. En consecuencia, se considera la piedra angular o el cimiento de los componentes del control interno, que orienta todos los niveles de la organización, en cuyo desarrollo desempeñan un papel importante la ética, el compromiso, la competencia, la filosofía, el estilo de

gestión, el organigrama, la delegación, la distribución de tareas y las directrices adoptadas.

La estructura organizativa debe estar en consonancia con los objetivos, el proceso de contratación, formación y retención de empleados cualificados, el rigor del rendimiento, los estímulos, son todos ellos componentes del entorno de control. La organización también debe guiarse por los principios morales y la integridad. (La Contraloría General de la República, 2014)

En el ambiente de control consta de 5 principios:

a) *Entidad comprometida con la integridad y los valores éticos.*

Los funcionarios/directores trabajan para mantener los principios morales de veracidad, objetividad, equidad, rendición de cuentas, responsabilidad y eficiencia. También se esfuerzan por establecer una base moral sólida para hacer frente a los indicios de comportamiento inadecuado, como los conflictos de intereses, los pagos erróneos, el mal uso de los recursos, la actividad política y el consentimiento de dádivas. (La Contraloría General de la República, 2014, p.35)

b) *Independencia de la Supervisión del Control Interno*

Este concepto establece que debe haber una organización separada entre la parte responsable de supervisar el control interno y la parte que lo desarrolla y aplica. El responsable de la entidad debe fomentar la creación de un consejo de administración especial o de comités de control interno independientes, ambos compuestos por miembros independientes que no

sean ni directivos ni empleados y que no tengan otras conexiones con la entidad que puedan comprometer su imparcialidad. (La Contraloría General de la República, 2014, p.35)

c) Estructura Organizacional apropiada para Objetivos

Este principio, que puede considerarse como un sistema de actividades de planificación y control, se aplica a las estructuras de todos los niveles de una organización cuyos gestores dependen del juicio externo de los profesionales para establecer la estructura, la información y la responsabilidad necesarias para alcanzar su objetivo (La Contraloría General de la República, 2014, p.36).

d) Competencia Profesional

Se refiere al compromiso de la entidad de captar personas competentes de acuerdo con sus objetivos. El comportamiento y trato de los empleados de la unidad estructural es justo y equitativo, comunicando claramente las expectativas del personal y las sanciones que conllevan su incumplimiento. Durante la contratación, evaluación del desempeño, capacitación., compensación y promoción o despido de los recursos humanos en las instituciones del Estado, se deberá tomar en cuenta el perfil, las capacidades y habilidades de los empleados de acuerdo con los fines institucionales del municipio, reconociendo que la competencia profesional es un elemento esencial (La Contraloría General de la República, 2014, p.36).

e) responsable del Control Interno

Las instituciones cuentan con una unidad estructural responsable del control interno (personas, profesionales, gerencia, gerentes) para lograr sus objetivos. Los responsables de proteger los recursos y mejorar el rendimiento de los dispositivos deben estar conectados para que se puedan tomar medidas correctivas de inmediato cuando se detecten desviaciones de las metas establecidas (La Contraloría General de la República, 2014, p.36).

Información y Comunicación

La información que se reúne para apoyar al correcto desarrollo de los componentes del control interno funcione correctamente, deben ser relevantes, completas, confiables, ordenadas y comprensibles (La Contraloría General de la República, 2014, p.40), en consecuencia, se debe asegurar la confiabilidad y oportunidad de estas, para contribuir a la elección de buenas decisiones durante la implementación, tres conceptos guían la información y la comunicación.

a) Información de calidad para el Control Interno

Las unidades orgánicas deben proporcionar información relevante, la cual cuente con un análisis que de soporte al funcionamiento del sistema en implementación.

b) Comunicación de la información para apoyar el Control Interno

A nivel interno, el informe que será presentado acerca de programas, proyectos, obras, contratos y gestión de recursos creada por los distintos

departamentos debe ser transmitida y/o entregada a través de medios (electrónicos, físicos y/o según determine la entidad).

c) Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el Control Interno

Para permitir una comunicación rápida de las cuestiones que perjudican la labor del control interno, el ente debe poner a disposición de los usuarios y/o de las partes interesadas diversos medios de acceso a la información, como un sitio web, tablones de anuncios comunitarios, el periódico oficial, buzón de sugerencias y otros que considere adecuados.

2.1.9.1 Eje Gestión de Riesgos

(Rengifo Millán, 2004) En su trabajo de investigación menciona que:

La gestión de riesgos tiene tres etapas: identificación, análisis y la determinación del nivel del riesgo. Estas etapas son de suma importancia para desarrollar con éxito la administración del riesgo e implementar una política al respecto en la institución; para cada una de ellas se debe tener en cuenta la mayor cantidad de datos disponibles y disponer la intervención de los individuos que componen los procesos para lograr que las labores determinadas alcancen los niveles de certeza esperados.

Pueden utilizarse diferentes fuentes de información de la entidad, tales como registros históricos, experiencias significativas registradas, literatura publicada sobre el tema, opiniones de especialistas y expertos (p.4).

La Contraloría General de la República (2019) cita lo siguiente:

La estrategia de gestionar riesgos incluye la determinación de las causas y/o circunstancias que pueden tener un impacto negativo durante en el logro de objetivos de la institución., relacionados con el aprovisionamiento de productos o servicios. Con el fin de reducir dichos factores o eventos cuando se produzcan; tal y como recoge la directiva, las entidades deben seguir tres pasos para aplicar este edicto:

1) Para la Priorización de Productos.

a) Identificar los productos.: Se llaman productos a las Acciones estratégicas derivadas de los Objetivos Estratégicos Institucionales de Tipo I. (Bienes o servicios), las cuales se encuentran dentro del Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Municipalidad.

b) Priorizar los Productos: La priorización de productos se lleva a cabo considerando tomando en consideración a lo mencionado anteriormente y se realiza un análisis del producto que cuente con mayor presupuesto, productos relevantes que generen impacto y grandes cambios en la sociedad y/o productos que la entidad considere que cuenta con un bajo desempeño según datos estadísticos emitidos por el MEF.

2) Para la Evaluación de Riesgos

Se debe tomar en cuenta las opiniones y/o contribuciones de gran parte de trabajadores de la entidad; asimismo es conveniente el uso de herramientas que ayuden a la identificación y valoración de los riesgos. en la cual se medirá la probabilidad y el impacto que esta genere, esta puede tomar los

valores como: bajo, medio y alto, finalmente se determinara las amenazas que van a ser reducidos según el nivel de impacto que generen en las metas establecidas.

3) Para el Plan de Acción Anual- Sección de medidas de Control.

Dentro de los peligros identificados, la institución debe implementar políticas, procedimientos y/o técnicas para mitigar los riesgos. Para cada medida de control realizada, es necesario identificar al órgano responsable, la entidad debe determinar el período de cumplimiento, indicar que la medida ha sido aprobada y finalmente el responsable de la aplicación carga la información anterior en la aplicación SCI.

Componentes de la Gestión de Riesgos.

Evaluación de Riesgos

(Viloria, 2005) argumenta que:

Es la causa posible de que no se consigan las metas y propósitos de la entidad, es por ello que la entidad debe predecir los riesgos con los que se enfrentará, de esta manera las unidades administrativas establecer metodologías, estrategias, técnicas que disminuyan los riesgos, se puede suscitar dos tipos de riesgos; Riesgo inherente: Se relaciona con las actividades propias de la entidad, es decir, las que por sí mismas pueden causar conflictos. y perjudicar el proceso normal de las actividades, Riesgo de control: Se relaciona con las alteraciones organizacionales que pueden sucederse por efectos del funcionamiento del sistema interno.

Se denomina riesgo a la posibilidad de que se produzca un acontecimiento o tenga un impacto negativo en la consecución de los objetivos. La evaluación de este suceso es una actividad continua la cual permite que la empresa esté preparada para atender situaciones de peligro, aplicando continuamente medidas preventivas relacionadas con la evaluación de riesgos para estar preparadas ante acontecimientos adversos (La Contraloría General de la República, 2014, p.37).

Cuatro principios rigen la evaluación y/o valoración de riesgos:

1) Claridad de los Objetivos.

Cada entidad tiene una finalidad y/o metas específicas, es por ello que la entidad tiene el suficiente conocimiento de los riesgos internos y externos relacionados con dichos objetivos, valorando así el riesgo y tomando las decisiones oportunas sobre la necesidad de aplicar medidas preventivas.

2) Administración de riesgos que afectan los objetivos.

Desarrollar una estrategia la cual permita evaluar, gestionar y controlar los conflictos que pongan en peligro al logro de la misión de la entidad.

3) Identificación de defraudaciones en la evaluación de riesgos.

La probabilidad de fraude aumenta si la entidad no apoya la ética y los valores de la entidad y de sus empleados, lo que hace más fácil eludir los controles existentes o encubrir el fraude dentro de la empresa.

4) Seguimiento de variaciones que podrían afectar al Sistema de Control Interno.

Se debe evaluar las variabilidades de los avances tecnológicos, sociales y políticos que puedan tener un impacto significativo durante la implementación.

Funciones de Control

Son directrices establecidos para reducir el riesgo de que no se cumplan con las metas propuestas, tienen lugar en las unidades orgánicas, áreas y procesos que el ente desarrolla, y pueden ser provisorias o de detección, es por ello que los trabajos de control deben ser adecuadas y relevantes de acuerdo a los fines de la entidad y deben operar de forma coherente para un periodo determinado, según un plan apropiado para la entidad y con un coste suficiente, para que sean útiles y eficaces. (La Contraloría General de la República, 2014, p.38)

Estos procesos están compuestos por 3 principios:

1) Definición y Desarrollo de Actividades de Control para Mitigar Riesgos.

Con la finalidad de reducir el riesgo por errores o acciones inapropiadas de fraude o de otros, la entidad debe asignar labores de registro, aprobación, e inspección de actividades y transacciones, y eventos a diferentes personas.

2) Inspección de las TIC para contribuir al logro de los Objetivos Institucionales.

Debido a que el 99% de la información se genera de manera computarizada, actualmente Las TIC están instauradas en todas las instituciones y han cobrado una gran relevancia ya que estas controlan y proveen seguridad de

la información que se va generando, además de ello es una herramienta útil ya que permite detectar errores, permite realizar interfaz de información de los sistemas administrativos que incluyen datos de trámites administrativos, datos de actividades, proyectos y personal facilitando al logro de objetivos.

3) *Practica de Acciones de Control a través de Políticas y Procedimientos*

Una vez establecido las líneas y/o pautas generales de Control Interno estas deben documentadas y ser comunicadas a los funcionarios implícitos con la finalidad de que pongan en marcha estas políticas.

2.1.10. Eje Supervisión

La Contraloría General de la República (2019) menciona lo siguiente:

El eje de supervisión incluye una serie de actividades que ayudan a dar cuenta de la implementación del SCI.

La implementación de este eje debe llevarse tomando en cuenta los siguientes aspectos:

a) Supervisión de la Ejecución del Plan de Acción Anual

En la aplicación informática del SCI, teniendo en cuenta los plazos de su ejecución, se documenta el estado de aplicación de las medidas correctoras y de control, así como sus métodos de verificación. Además, se discuten los problemas y se elaboran sugerencias de mejora que se tendrán en cuenta en la aplicación del SCI a lo largo de los seis meses siguientes. El informe

anual de seguimiento del plan de acción debe estar terminado cada año en julio.

b) Valoración anual del grado del desarrollo del SCI.

Al inicio de cada año se realiza la medición de los 3 ejes a través del desarrollo de un cuestionario, este revela resultados que permite conocer a la institución el grado de implantación del SCI, asimismo mediante esta información el ente rector además de medir el avance, también verifica si las funciones de los responsables de la implementación se están cumpliendo de acuerdo a sus competencias.

Principios de Supervisión

Las evaluaciones y/o supervisiones continuas e independientes se utilizan para determinar si cada componente y sus principios funcionan correctamente y para comunicar cualquier deficiencia de control.

La supervisión está compuesta por dos principios:

a) Certeza de presencia de Control Interno.

Para asegurar la presencia y funcionamiento de los ejes que conforman el sistema, los responsables desarrollan y realizan en cada entidad evaluaciones continuas y/o periódicas en los procesos más importantes

b) Comunicación acerca de deficiencias de Control Interno

Para emplear los procedimientos correctivos, la entidad debe comunicar las insuficiencias de control interno a las partes responsables, de manera oportuna.

2.1.2 Gestión Administrativa

Meneses (2019), establece:

Para garantizar que una entidad tenga la capacidad administrativa y organizativa necesaria para llevar a cabo sus funciones, la gestión administrativa implica, poner en práctica planes, procedimientos y métodos organizativos, así como la actualización de las herramientas de gestión.

La gestión implica el uso estratégico de procesos y elementos que aprovechan los recursos materiales, financieros y humanos de una institución u organismo, con el objetivo de alcanzar sus metas y objetivos.

La gestión administrativa ayuda al desarrollo de las actividades administrativas en sus diferentes campos y propuestas, como utilizar racionalmente los recursos de los grupos organizacionales, quiere decir que ayuda a potenciar a las personas en el desempeño de sus funciones, para así poder lograr los objetivos definidos por las organizaciones y orientar al capital humano (personas o grupo de personas) que realizan funciones específicas dentro de ella. (Torres, 2018, p.26)

López (2022), señala que:

Tiene como finalidad, guiar a la institución, tomando en cuenta el nivel de desempeño de sus colaboradores. La gestión administrativa forma parte de un proceso organizacional, que permite realizar un adecuado control del recurso humano, material y financiero. en una institución o empresa para el logro de sus objetivos planteados. Contribuye también a la sobrevivencia y expansión de las

organizaciones. Es por ello que debido al rol que cumple es considerado un componente esencial, el cual puede llevar al éxito o al fracaso. (p,1)

2.1.3. Instrumentos de la gestión administrativa

Mendoza (2020), manifiesta lo siguiente:

Los instrumentos de gestión administrativa tiene como finalidad hacer más dinámico, funcional y operativo las labores que se desarrollan dentro de las instituciones, es por ello que las entidades deben contar con un Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional, Cuadro para Asignación de Personal, Presupuesto Analítico de Personal, Manual de Organización y Funciones., Reglamento de Organización y Funciones ,Texto Único de Procedimientos Administrativos, Cuadro de Necesidades de Bienes, Servicios y Obras y Código de Ética, cabe resalta que la aplicación de alguno de estos es de carácter obligatorio según la normativa pública.

Lo antes citado es de gran relevancia, sin embargo, a nivel nacional la mayor parte de las instituciones públicas en la actualidad no cuentan con dichos instrumentos, y sí los hay; estos en su mayoría se encuentran desfasados, pese a esta situación los titulares de las entidades no han tomado las acciones necesarias sobre ellos para actualizarlos, a consecuencia de ello se generan problemas administrativos internos en su gestión.

2.1.4 Dimensiones de la gestión administrativa

Planificar, organizar, dirigir son las funciones principales de todo proceso administrativo, estas constituyen la vía para el logro de objetivos, su correcto manejo

y aplicación dentro de las actividades de la entidad, generan un impacto positivo en la conducción del personal y el manejo y distribución de bienes y servicios (Alvarado, 2018, p.48).

2.1.4.1 Planificación.

Bayona (2020), menciona lo siguiente:

Es un proceso sistemático de construcción del futuro de las entidades, es el primer paso en el cual se fijan objetivos y se diseñan sistemas, métodos, procedimientos y/o técnicas para alcanzarlo, por lo cual es necesario tener un conocimiento profundo de las actividades que se desarrollan dentro y fuera de una institución pública para tener una mejor visión de lo que realmente se quiere lograr.

La planificación se realiza en tiempo presente, en el cual un grupo de personas instauran los objetivos y las metas de su organización y el futuro que se desea lograr a través de las acciones coordinadas llevadas a cabo por todos los trabajadores las cuales tienen una misma dirección (Naquiche, 2022, p.14).

La planificación es el cálculo situacional sistemático que relaciona el presente con el futuro y el conocimiento con la acción.

- Planeamiento Institucional.

En el Art.73 de la Ley Orgánica de Municipalidades se establece que Las municipalidades provinciales son responsables de promover e impulsar el proceso de planeamiento para el desarrollo integral correspondiente al ámbito de su provincia, recogiendo las prioridades propuestas (El Congreso de la República, 2003, p.146).

Por otro lado, el ente rector de planeamiento hace énfasis y menciona que la planificación en las municipalidades juega un papel fundamental para garantizar que las prioridades de las políticas públicas (en los diferentes niveles de gobierno) se concreten en la asignación de recursos. (CEPLAN, 2019)

- ***Plan Estratégico Institucional -PEI.***

El PEI enlaza los objetivos nacionales, por cada sector y/o territorio con los Objetivos y Acciones Estratégicas de las entidades, expresados como resultados que se espera lograr. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, 2019)

En ese entender el PEI es una herramienta que ayuda a gestionar y establecer estrategias para el logro de objetivos dentro de (3) años, la cual se debe llevar a cabo por medio de decisiones para lograr mejoras en el bienestar de las personas a las que sirve, por lo cual el cumplimiento de objetivos debe generar resultados.

En la guía emitida por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2022), se cita lo siguiente:

Para el sector público, la Planificación Estratégica está a cargo del CEPLAN, que establece normas, directrices y lineamientos, impulsa el desarrollo de planes institucionales de manera consistente y apoya a las regiones y provincias del estado peruano en el diseño de sus políticas para implementar el nuevo ciclo de planificación. Para que este ciclo sea exitoso, las entidades involucradas deben conocer a fondo la realidad de su entorno, ser capaces de precisar el futuro que quieren alcanzar y establecer políticas y planes. Durante el planeamiento

institucional se determinan la misión, objetivos sus correspondientes indicadores y metas, posteriormente construyen una ruta estratégica en el cual se define el tiempo en el cual se cumplirán los OEI y AEI, en el caso de municipalidades éstas toman referencia al Plan de Desarrollo Local Concertado, asimismo toman en consideración las políticas de gobierno central y la asignación presupuestal. Cabe mencionar que dentro de las municipalidades la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto es el órgano responsable de ejecutar y actualizar el PEI.

a) Misión Institucional.

La Misión es la síntesis de los propósitos que espera lograr la entidad, todas ellas encaminadas a satisfacer las carencias de los habitantes a través de la ejecución de actividades y/o proyectos. (CEPLAN, 2019)

b) Objetivos Estratégicos Institucionales – OEI.

El (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, 2019) establece: Las entidades estatales en el marco de sus funciones básicas o de gestión interna pueden considerar varios OEI, las cuales deben estar enmarcadas en las prioridades y ámbito de su competencia, su determinación establece el impacto que se desea generar en la vida de la población a la que sirve.

Existen dos tipos de objetivos especificados: tipo I y tipo II.

1) Objetivos Estratégicos Tipo I.

Las situaciones, contextos y/o escenarios de condiciones de vida que la entidad pretende mejorar en la población a la que sirve, mediante la distribución y el uso de los bienes o servicios que ofrece.

2) Objetivos Estratégicos Tipo II.

El segundo tipo de OEI se refiere al escenario interno que la entidad desea mejorar o potenciar. Una OEI de este tipo se propone mejorar sus procesos de apoyo, diseñar su organización para resolver problemas de gestión, u optimizar el uso de sus recursos para satisfacer plenamente sus necesidades.

c) *Acciones Estratégicas Institucionales – AEI.*

Para explicar la teoría de las Acciones Estratégicas Institucionales se menciona que las AEI son iniciativas que contribuyen a implementar la estrategia establecida por los OEI, las cuales se concretan en productos (bienes o servicios) que la entidad entrega a sus usuarios, tomando en cuenta sus competencias y funciones (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, 2019, p.34).

d) *Indicadores del PEI*

Son índices de expresión cuantitativa, construida a partir de variables cuantitativas o cualitativas, estas permiten medir el cumplimiento de los OEI y AEI en relación con los resultados original o producto, respectivamente. Se recomienda que cada OEI o AEI tenga solo una regla de medida (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, 2019, p.35).

Cabe aclarar que para la selección de indicadores se determinará lo siguiente; cómo, sobre quién y qué medimos; De esta forma nos aseguramos de que el nombre del indicador sea claro, preciso y sin ambigüedades.

e) Ruta Estratégica.

Para la facilitación en la asignación de recursos (que se realiza en POI), la entidad crea un orden de prioridades único e incremental para las OEI y AEI (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, 2019, p.38).

A partir de ahí, el CEPLAN distribuye las siguientes prioridades a nivel de la OEI, de la siguiente manera:

Los objetivos se adecuan de acuerdo a las políticas Nacionales, estas a su vez se incluyen a la política del gobierno de la entidad y el mandato legal, la entidad prioriza los OEI que son más relevantes, es decir Las OEI que tienen una mayor brecha.

A nivel de AEI, la entidad verifica:

La relación causal entre la AEI y el OEI; es decir, la potencia de la influencia de la AEI para el logro del OEI (se revisan evidencias cuantitativas o cualitativas); y su capacidad para realizar AEI en términos de habilidades, conocimientos y experiencia.

f) Gestión del Riesgo de desastres en el PEI.

Se debe realizar un análisis de vulnerabilidad de la población que habita y cualquier otra información disponible para comprender el territorio y sus riesgos, los riesgos que se identifican en ciclo de planificación estratégica impactan en una determinada unidad territorial y estas a su vez afectan la competencia de la institución para lograr sus Objetivos Estratégicos Institucionales.

La entidad debe monitorear los riesgos en diferentes momentos, por lo menos dos veces al año; evalúa la puesta en marcha de las AEI contingentes; y

revisa su diseño (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, 2019, p.40).

g) Plan Operativo Institucional-POI.

El POI establece los objetivos y Actividades Estratégicas Institucionales, que se quieren lograr del PEI dentro periodo de tres años, estos logros se esperan alcanzar a través de los recursos financieros y las metas físicas mensuales para cada periodo anual (programación física, de costeo y financiera),

El POI posibilita que la entidad implemente la estrategia del PEI, esta busca reducir la brecha en la atención en general, por lo cual se debe actualizar el conocimiento integral de las realidades de la población circundante en la que se desenvuelve, debe determinar cuál es el futuro deseado y/o desarrollo mediante la obtención de bienes y contratos de servicios (capacitación y consultoría), la formación de actividades de apoyo, el desarrollo de sistemas informáticos o la mejora de infraestructuras (equipos, instalaciones, mantenimiento de edificios), entre otras actividades (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, 2019,p.43).

h) Actividades Operativas e Inversiones en el POI.

Las entidades públicas programan actividades operativas como un medio necesario y suficiente para contribuir a lograr la provisión de productos y la prestación de servicio a los usuarios, así mismo bajo la normativa del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones las entidades realizan inversiones públicas que permiten cerrar brechas de resultados y de productos, cada inversión que se programe debe estar vinculada a una AEI, que

corresponden a inversiones priorizadas en el Programa Multianual de Inversiones, según lo normado por el órgano rector (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, 2019,p.44).

i) Seguimiento y Evaluación de Planes Institucionales.

Las entidades realizan el registro de información del avance de las OEI, las AEI y las AO de inversiones, esta recopilación sistemática de la información sobre indicadores y metas permite a la entidad conocer el avance de cumplimiento de objetivos, así como también este seguimiento permite la identificación de alertas tempranas con base en desviaciones respecto a lo programado que conlleven a una evaluación de las medidas correctivas necesarias para mejorar la gestión. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, 2019, p.53)

- ***Seguimiento del POI.***

La entidad debe recabar toda la información de los objetivos cumplidos por todas las unidades orgánicas, una vez consolidada la información estos reportes deben ser llenados trimestralmente y al finalizar el año la entidad debe haber emitido cuatro reportes, el cual se registra mediante el aplicativo el progreso de metas físicas y financieras. (CEPLAN, 2019, p.53)

- ***Seguimiento del PEI.***

El aplicativo CEPLAN V.01, es una herramienta que facilita el llenado de los valores obtenidos de los OEI y AEI, a través de ella las entidades pueden conocer el nivel de avance de las acciones estratégicas de forma anual (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, 2019, p.54)

j) Evaluación de Planes Institucionales.

La evaluación de los planes institucionales, es realizada rigurosamente por CEPLAN para los planes en curso o terminados de las entidades, califica el diseño, evalúa el nivel de implementación y los resultados, del mismo modo se identifican los factores que ayudaron u obstaculizaron el logro de los efectos esperados, esta medida se realiza con la finalidad de tener un mejor desempeño de las metas planteadas (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, 2019, p.54).

k) Evaluación de Diseño (PEI).

Es una validación técnica realizada por el ente rector CEPLAN, en la cual analiza la coherencia interna es decir que la AEI y las OEI guarden relación y externa que los OEI se articulen con los objetivos de otras entidades acuerdo al marco estratégico que establece el ente superior.

l) Evaluación de Implementación (POI).

Análisis que permite idéntica las causas y factores de la evolución o desempeño de las metas correspondiente a actividades operativas e inversiones, comprende la identificación de las causas, las restricciones y las oportunidades de mejora para la implementación del POI.

m) Evaluación de Resultados (PEI).

Se centra en el análisis de la evolución anual del indicador PEI. Utiliza el informe de seguimiento del PEI y el cuarto informe de evaluación del POI publicados a través de la aplicación CEPLAN V.01. Su ciclo es anual, por lo que cada informe deberá publicarse antes del último día hábil de febrero y contendrá información de todo el año anterior. Asimismo, cada informe de evaluación del desempeño es elaborado por el organismo de planificación y

presupuesto o el organismo que lo sustituya, este debe ser enviado al jefe de la unidad estructural para su evaluación y divulgación a través de canales informativos que tengan mayor alcance.

2.1.4.3 Organización.

La organización es ante todo social, es la gente que integra esta. Por eso su objetivo principal es que, a través de una buena estructuración de tareas, vuelvan eficientes las aptitudes de las personas que participan dentro de ellas y disminuir sus debilidades. En realidad, esa es la única tarea que solo la organización puede realizar, ese es el motivo de su existencia. La organización más que una herramienta expresa valores y se mide por los resultados de su buena estructura (Hesselbein, et al.,1998).

Según López (2013) menciona que:

La organización es el acto de organizar u organizarse, esto es, disposición, estructuración, acomodo, ley; como parte del proceso administrativo , etapa en la cual se define la estructura organizacional, la forma de distribuir funciones, la guía para dirigir al personal, la cultura y el cambio organizacional; como unidad productiva, una organización es una entidad social orientada hacia la obtención de resultados basándose en un gobierno ordenado, coordinado y estructurado vinculado con la sociedad.

Toda organización es un recurso cuya estructura responde a un plan diseñado según los fines e intereses específicos de un grupo humano. Este coordina sus actividades racionalmente en cambio constante con su entorno. A este esquema

básico responden no solo las empresas productoras y de servicios sino también las escuelas, los hospitales, unidades, militares, formaciones religiosas, tiendas minoristas, departamentos de policía y toda realidad que responda al concepto organización. (López, 2013, p.9)

Franklin (2007) menciona que:

El objetivo estratégico de la organización es construir y organizar su infraestructura de manera que le permita cumplir con todo lo proyectado y planificado. Para ello se toma en cuenta los siguientes factores:

a) Diseño Organizativo:

- 1.2.1. Precisión de la responsabilidad y el poder.
- 1.2.2. El trabajo en grupo es un mecanismo funcional.
- 1.2.3. Contar con una buena infraestructura.

b) Asignación y delimitación de Tareas

- 1.2.4. Delimitación de las Áreas de trabajo.
- 1.2.5. Determinación de los trabajos de manera concreta.
- 1.2.6. Delegación específica de potestad y responsabilidad.

c) Cultura organizativa

- 1.2.7. Visión institucional.
- 1.2.8. Prevalencia de Valores dentro de la Organización
- 1.2.9. Finalidad de la Entidad.
- 1.2.10. Transformación Organizativa.

d) Talentos humanos

- 1.2.11. Captación de Profesionales Competentes.

1.2.12. Formación y Capacitación para el crecimiento intelectual de manera continua, aprendizaje para la transformación institucional.

1.2.13. Evaluaciones del desempeño laboral, habilidades profesionales, habilidades interpersonales, capacidad de solución de problemas.

e) Cambio organizativo

1.2.14. Gestión, Creación de Ideas

1.2.15. Grado en que los cambios representan la capacidad de emprender acciones desde una perspectiva diferente.

1.2.16. Búsqueda de Acciones de solución alternativas

1.2.17. Grado en que los cambios sustantivos afectan a la organización.

f) Cultura administrativa.

1.2.18. Elementos de juicio para la dinámica organizacional, la tecnología disponible, el sistema social el medio ambiente.

1.2.19. Normas, Directivas en el cual estén plasmados el que hacer institucional en términos viables y concretos.

1.2.20. Fortalecimiento de criterios y búsqueda de alternativas para la toma de decisiones.

g) Herramientas de asistencia técnica.

1.2.21. Utilizar los recursos del estado de manera sensata

1.2.22. Correcta realización de las funciones.

1.2.23. Establecer procedimientos y pautas para tomar decisiones a fin de mejorar la dinámica de la organización.

(pp.243-290)

2.1.4.4 Dirección.

El gerente y/o administrador a través de ella vigila la interacción del personal dentro de las unidades orgánicas, este proceso es importante porque con la guía y orientación correcta al personal considerado elemento pilar de la entidad, es posible lograr con efectividad todo lo planificado y/o programado (Príncipe, 2020, p.19).

Es recomendable que el gerente de la entidad ejerza un liderazgo auténtico, en el que retome la responsabilidad de la ejecución de las actividades y logre la motivación de todos los niveles jerárquicos. Para ello, es imprescindible fortalecer la comunicación y coordinación y el trabajo en equipo, así como promover la creatividad e innovación, con el apoyo de la tecnología de la información. (Franklin, 2007, p.30)

El director de la entidad una vez rediseñado la estructura organizacional, debe delegar en un mando confiable y bien preparado un equipo de trabajo para los asuntos operativos, conservando para sí sólo los asuntos estratégicos, el liderazgo desde la dirección tiene que cambiar, dentro y fuera de la entidad. La imagen del director debe reflejar que ejerce el poder no sólo por su posición, sino por su persona, de manera legítima y por su conocimiento (Franklin, 2007, p.789).

1. Liderazgo
2. Técnicas de Comunicación de la Información
3. Organización de Trabajo en Equipo
4. Manejo de problemas
5. Decisión de Actividades y/o Proyectos
6. Ingenio, Cambio y Mejoras.

2.2 Marco conceptual (palabras clave)

2.2.1 Control interno

Es un método de seguimiento y monitoreo del desempeño administrativo (García et.al, 2019).

2.2.2 Gestión administrativa

Acciones que permiten a una entidad utilizar todos los recursos a su cargo para alcanzar el objetivo propuesto (Luna, 2014).

2.2.3 Sistema de Control Interno

Constituye un conglomerado de procesos, normativas y tecnología desarrollados para prevenir las amenazas y/o riesgos potenciales (La Contraloría General de la República, 2014).

2.2.4 Diagnóstico de la cultura organizacional

Implica identificar la situación actual de la cultura organizativa y sus deficiencias (López, 2013).

2.2.5 Plan de acción anual-Sección medidas de remediación

Proceso en el cual se establecen planes para corregir falencias de la organización a través de métodos correctivos (La Contraloría General de la República, 2014).

2.2.6 Priorización de Productos.

Para la incorporación de los productos dentro del control interno, la entidad hará uso de los instrumentos de gestión con los que cuente, ya que este facilitará el

proceso de identificación de productos de mayor prioridad (La Contraloría General de la República, 2014).

2.2.7 Evaluación de Riesgos.

Procedimiento en el cual se busca controlar y eliminar la presencia de riesgos en el ambiente de trabajo, que perjudiquen al sistema de control interno (Enriquez, 2018).

2.2.8 Identificar los Riesgos.

Proceso en el cual se conocen los riesgos y los sucesos que se pueden producir en la organización y las consecuencias que puedan tener sobre los objetivos de la empresa. (Durán y Ruiz, 2017).

2.2.9 Valorar los Riesgos.

La valoración y/o estimación de riesgos permite identificar y analizar el nivel de impacto que generan a la consecución de objetivos, tanto a nivel interno como externo (Muro, 2020).

2.2.10 Gestión.

Conjunto de operaciones asociadas a la planificación, administración, dirección y control de una organización (Luna, 2014).

2.2.11 Gestión Administrativa.

Proceso administrativo dinámico de la organización cuyas acciones están dirigidas a un mismo objetivo, en el cual se incluyen componentes de dependencia recíproca que conducen a un resultado (Fincowsky, 2009).

2.2.12 Dirección

Etapa en el cual se realiza funciones generalmente de toma de decisiones, coordinaciones, supervisión a los empleados en todas fases de las actividades y trabajos que se desarrollan en la institución (Loufat, 2012).

2.2.13 Toma de Decisiones.

Es el proceso de análisis y conveniencia entre diversas alternativas, para determinar un curso a seguir (Hesselbein, 1998).

2.2.14 Responsabilidad.

Virtud individual de concebir libre y conscientemente los máximos actos posibles universalizables de nuestra conducta (López, 2013).

2.2.15 Integración.

Integración es el acto de unir, incorporar y/o entrelazar partes para que forme parte de un todo (Martinez, 2015).

2.2.16 Motivación.

Estado interno que dirige la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación (Meneses y Paucar 2019).

2.2.17 Comunicación.

Intercambio de información que se produce entre dos o más individuos con el objetivo de aportar información y recibirla. En este proceso intervienen un emisor y un receptor, además del mensaje que se pone de manifiesto (Munch, 2010).

2.2.18 Supervisión.

Vigilancia o dirección de la realización de una actividad determinada por parte de una persona con autoridad o capacidad para ello (Picoy, 2018).

2.2.19 Planificación.

Es un proceso clave que permite establecer un camino claro y estructurado para lograr resultados deseados. (Thompson, et.al , 2012).

2.2.20 Planificación Estratégica.

Proceso continuo que permite a las organizaciones adaptarse al entorno dinámico y cambiante. Coordina el entorno interno de las organizaciones con el entorno externo, los recursos financieros con recursos no financieros y los planes a corto plazo con los planes a largo plazo (Sánchez, 2021)

2.3. Antecedentes Empíricos de la Investigación (Estado del Arte)

Los antecedentes de estudios de la presente investigación están divididos en dos contextos: a nivel internacional y a nivel nacional; a nivel local, por consiguiente, Habiendo indagado sobre el trabajo de investigación y la respectiva revisión de bibliografías realizadas hasta la fecha, se encontró tesis relacionados a las variables de estudio las cuales corresponden a los siguientes autores:

2.3.1 Antecedentes Nacionales

Cabrejos (2022) realizó el trabajo de investigación titulado ***Sistema de Control Interno para optimizar la gestión Administrativa en la UGEL Ferreñafe***, trabajo cuyo fin principal fue probar la relación del sistema de control interno con la

gestión administrativa de acuerdo a la percepción de los colaboradores, cuyo enfoque es cuantitativo, básico, no experimental y correlacional. El recojo de la información fue mediante un cuestionario destinado a 30 trabajadores públicos que laboran en la UGEL Ferreñafe. El autor concluyó según los resultados de control interno el 67% de colaboradores evaluó como bajo el nivel existente, respecto a la Gestión Administrativa el 73% la valuó como deficiente. Ulteriormente se estableció si existe relación Control Interno y Gestión Administrativa, teniendo como resultado lineal, directa y baja dado el Rho de Spearman de $r = 0,393$.

Ccohanqui (2021) en su tesis ***Implementación del sistema de control interno y su influencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - Cusco 2021***, trabajo de investigación cuyo objetivo principal fue medir el impacto. La metodología utilizada por el investigador fue un enfoque cuantitativo no experimental, diseño descriptivo, así mismo la recolección de información fue La escala Likert y fue empleada para medir las respuestas de la muestra de 64 empleados. El autor concluye; el funcionamiento del Sistema de Control Interno se relaciona eficazmente con la gestión administrativa, en cuanto a la cultura organizacional, los resultados mostraron que el 73,4% de los encuestados dijo que no está funcionando adecuadamente porque no se identifica el verdadero estado de la organización, el 70,3% de los encuestados indicó que el eje de gestión de riesgos no se está implementando eficazmente debido a la falta de financiación, y el 65,6% de los encuestados expresó que el eje de supervisión no está

funcionando eficazmente porque no hay un monitoreo durante la realización del plan de acción anual.

Zelio (2018) en su tesis ***El sistema de control interno y el control interno gubernamental en las Unidades de Gestión Educativa Local – Puno***. Trabajo cuyo objetivo principal es impulsar el fortalecimiento, actualización e implementación del Sistema de Control Interno. El método de investigación es aplicada, explorativa con enfoque cuantitativo, se utilizó encuestas y entrevistas a funcionarios auditores y a directores; que con sus aportes contribuyeron a contrastar las hipótesis planteadas, se ha aplicado la fórmula del muestreo aleatorio con población finita, obteniéndose como resultado una muestra de 137 personas, el autor concluye que de acuerdo con la investigación, es necesario crear un programa modelo de capacitación que sea utilizado permanentemente en las organizaciones públicas estatales del Perú, a fin de sensibilizar, fortalecer la implementación del sistema de control interno para el beneficio del país. Este programa debe incluir un curso para profundizar la doctrina ética, que es la piedra angular del comportamiento de toda persona, especialmente cuando se trata de empleados de organizaciones estatales.

Picoy (2018), en su tesis doctoral que titula ***El control interno y la gestión administrativa en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de ESSALUD en Lima-Perú***, el objetivo del estudio era comprobar si el control interno afecta a la administración. Se utilizó la siguiente técnica: La investigación es básica, por lo que se eligió una muestra óptima de 136 profesionales y empleados

administrativos que trabajan en diversos ámbitos, con un nivel de confiabilidad del 95% y error del 5%, manifiesta que hay un regular control preventivo; 2) en lo referente al seguimiento de las medidas correctivas, se aprecia que se realiza regularmente, pues el 53% del personal que conforma la muestra indican que el seguimiento a las medidas se realiza de manera parcial; 3) el mantenimiento de los equipos biomédicos del hospital también se realiza manera parcial, de tal manera que el 44% del personal sostiene que la vida útil de los dispositivos biomédicos es muy corta. Por lo cual a nivel de los resultados obtenidos el autor concluyo que el control interno influye favorablemente en la gestión administrativa del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martin de EsSalud. Los datos se recogieron mediante un cuestionario correctamente estructurado, estos datos colaboraron para contrastar las hipótesis planteadas, se utilizó como prueba estadística el test de Chi-cuadrado, ya que los datos se clasificaron en la escala nominal, estableciendo un nivel de significación del 5%. Los principales resultados del estudio fueron 1) que el 46% del personal profesional y administrativo del HNRE manifiesta que existe un control preventivo regular; 2) en cuanto al seguimiento de las medidas correctoras, se observa que se realiza de forma regular, ya que el 53% del personal de la muestra indica que el seguimiento de las medidas se realiza de forma parcial; 3) el mantenimiento de los equipos biomédicos del hospital también se realiza de forma parcial, por lo que el 44% del personal manifiesta la poca durabilidad de estos. Por lo tanto, con base en las conclusiones arribadas por el autor, menciona que existe una influencia muy buena entre ambas variables.

Apaza & Mamani (2019), en su trabajo de investigación *titulado **Control interno y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Usicayos, 2019***, cuyo objetivo de investigación fue conocer si existe correlación entre ambas variables, bajo la percepción de los trabajadores, la metodología utilizada en la investigación fue de enfoque cuantitativo y tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental, la población estuvo conformada por 35 trabajadores, con una muestra probabilística de 31 trabajadores, se utilizó como instrumento el Cuestionario, la cual estuvo distribuido en 35 indicadores de las dimensiones de control interno; en el caso de la Gestión Administrativa tuvo 31 indicadores, con valores de alfa de Cronbach de confiabilidad nivel alta de .930 y .917 respectivamente .Los resultados de la correlación rho de Spearman para la dimensión planificación muestran una correlación directa de nivel moderado (Rho=.684) y (sig =.000), de nivel alto (Rho=.731) y (sig =.000) para la dimensión organización, del mismo modo para la dimensión control con (Rho =.724) y (sig =.000). Como resultado, el autor llegó a la conclusión de que la municipalidad distrital tuvo un mejor gobierno administrativo cuanto más control interno hubo.

Meneses (2019), en su trabajo de investigación la cual lleva como título ***Gestión administrativa y control interno en la Municipalidad de Independencia, Lima- Perú***. El objetivo fue conocer cómo interactúan el control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad de Independencia. Para ello, se realizó un estudio de enfoque cuantitativo con un diseño transversal no experimental de tipo correlacional. El tamaño de la muestra fue de 50 participantes

no probabilísticos a quienes se les aplicó el cuestionario de gestión administrativa y el de control interno. De acuerdo al análisis de resultados, existe una asociación sustancial entre el control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad de Independencia. Esto se estableció mediante la Rho de Spearman = 0,842 y un nivel de significación de $p < 0,05$. Por lo tanto, el control interno mejora con una mejor gestión administrativa.

Quispe (2018) en su investigación titulada ***Control interno y gestión administrativa de la municipalidad distrital de Chinchero 2018***, tuvo como objetivo establecer la relación entre ambas variables. Para ello, se examinó una muestra no aleatoria de 38 trabajadores, extraída de una población de 80 empleados. Luego se aplicaron los cuestionarios, cuyos resultados mostraron que ambas variables se encuentran en un nivel regular, respectivamente. Los estadísticos de prueba para un estudio no paramétrico llevan al investigador a la conclusión de que existe una correlación entre las variables Gestión Administrativa y Control Interno. Una correlación cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,738, con un nivel de confianza del 95% = 0,95, y al nivel de significación del 5% = 0,05, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,738, lo que demuestra una asociación fuerte y directa entre estas variables y sus dimensiones, respectivamente.

Moreno (2020), realizó una investigación la cual lleva como título ***Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Balsapuerto,***

Loreto – 2020, el objetivo del estudio fue conocer el grado de relación de las variables de estudio. Se realizó un estudio básico con un diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional sobre una muestra de 90 servidores, y los resultados del instrumento aplicado revelaron que el control interno se encuentra en un nivel bajo con un 47%, y la gestión administrativa en un grado alto con un 73%, Se rechaza la hipótesis nula y se establece que existe una relación entre las variables, confirmando lo planteado en la hipótesis de investigación, según el análisis de los resultados, que llevó al autor a la conclusión de que el nivel de significación bilateral es igual a 0,00 y este valor es inferior a 0. 05. Resultados similares se obtuvieron para el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que mostró un valor de 0,966, lo que indica una asociación positiva muy alta.

2.3.2. A nivel internacional

Enríquez (2018), realizó una investigación denominada ***Gestión de riesgos en el control interno para las empresas públicas petroleras de Ecuador***. El objetivo fue analizar el manejo de la gestión de riesgos y controles en las empresas estatales petroleras ecuatorianas; el estudio abarcó a las tres empresas existentes, específicamente del sector de recursos naturales petrolero. La metodología utilizada se enfocó en un estudio correlacional de las variables identificadas como gestión de riesgos y control interno, El análisis será de tipo documental porque se enfoca en el estudio de las directivas vigentes de control interno en Ecuador y el Marco Internacional COSO Control Interno 2013, alcance no será experimental y será de carácter explicativo; para la recolección de información serán las encuestas

dirigidas a los directivos de cada entidad. Entre los principales resultados obtenidos, respecto al nivel de conocimiento que los responsables de la valoración de control interno poseían respecto de los riesgos, controles y marcos de referencia internacional medidos en una escala de Likert en cinco niveles donde: 1 significa muy poco, 2 poco, 3 regular, 4, bueno y 5 muy bueno; los datos revelan que los resultados obtenidos en su mayoría, la respuesta de mayor importancia está en el nivel 4 que es bueno, El análisis de los resultados llevó a la conclusión de que en toda gestión de riesgos el primer paso que las entidades deben realizar es identificar claramente sus objetivos, para posteriormente evaluar sus riesgos e implantar posibles respuestas entre las que se encuentra los controles internos como factores mitigantes del riesgo inherente, además de la aplicación de los reglamentos de controles internos dadas por el ente superior. Es necesario también que los comisionados para las evaluaciones del control interno, cursen estudios para obtener certificaciones en riesgos y controles; este será un instrumento válido para ejecutar sus labores y por consiguiente poseer niveles de conocimientos acordes a la realidad de las entidades.

Ortiz, (2021) en su estudio denominado ***Evolución del control interno hacia una gestión integrada al control de gestión de cartera de una empresa industrial de la ciudad de Cuenca baso en el informe coso 2013***, cuyo objetivo fue determinar los factores de control interno que afectan a la gestión de cartera de una empresa industrial que fabrica materiales y herramientas de hierro, con el fin de proponer estrategias para optimizar dicho proceso, la muestra fue el total del

fenómeno estudiando lo representan 17 colaboradores del área de gestión de cobranzas, la metodología de investigación fue cuantitativo y cualitativo, con la cual, se identificó información útil para determinar la situación actual de la organización, el proyecto fue descriptivo y explicativo, cuyo alcance de la investigación se limitó a la dirección de cartera que realiza la empresa, para la validez de instrumento de medición se utilizó el método de Ábaco de Regnier, que consiste a realizar preguntas a expertos mediante cuestionarios, para el tratamiento de la información recopilada se realizó con la ayuda del software SPSS, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, en este contexto la fiabilidad del instrumento de 25 ítems presentó un $\alpha = 0,727$, lo que proporciona a la escala una consistencia de los ítems analizados, por lo tanto, se evidencia que el instrumento es aceptable, cuyo resultado fue que la evaluación de riesgos tiene un grado de confianza moderado con el 64% y un nivel de riesgo de 36% (moderado), las actividades de control, con el nivel de confianza moderado de 66% y el nivel de riesgo de 34%, estos resultados se dan, ya que la entidad no cuenta con lineamientos vigentes en cual establezca pautas para la administración de riesgos, lo que afecta directamente a la consecución de propósitos y recuperación de fondos necesarios para la operatividad de la entidad, A partir del análisis de los resultados se establece un plan de mejora para el departamento de cartera mediante estrategias que guíen al personal, para el adecuado desempeño en las actividades y funciones, de esta forma mejorar el desempeño en las diferentes fases de la recuperación de fondos y a su vez el incremento de la rentabilidad económica.

Núñez (2020), en su artículo científico ***El control interno y la eficiencia en los procesos de talento humano de la Universidad Regional Autónoma de los andes en la matriz Ambato***, la finalidad del presente estudio fue implementar un sistema de control interno para la dirección de talento humano de la UNIANDES. El trabajo de investigación es mixta, tipo de investigación aplicada, con un alcance de investigación descriptiva para ello, se determinó que al ser una población menor a cien elementos se trabajará con el total de la misma, la cual está compuesta por los procesos macro y los empleados de la dirección de talento humano, quienes están involucrados directamente en las actividades del área, además al trabajar con el universo no es necesario el cálculo de una muestra, Asimismo, para la recopilación de los datos se aplicó encuestas al director de talento humano, analistas y asistentes que laboran en esta dependencia, Los resultados principales a los que arribó el estudio fue: se determinaron las principales deficiencias en los procesos internos, como selección de personal, vinculación y desvinculación, nómina, capacitación del recurso humano y evaluación del desempeño de los trabajadores. Evidenciando que existen falencias que ocasionan retrasos en los tiempos establecidos para la entrega de información a otras dependencias de la institución. Por último, se plantea un modelo de control interno encaminado para perfeccionar la actividad de gerencia del talento humano en la UNIANDES.

Rodríguez (2020), realizó un estudio titulado ***Fortalecimiento del sistema de control interno en la e.s.e Hospital Regional del Magdalena Medio: enfoque coso, de la ciudad de Barrancabermeja (Santander)***, el objetivo principal de este

estudio fue desarrollar un plan de intervención dirigido a mejorar el Sistema de Control Interno del Hospital, según muestreo probabilístico se tuvo una muestra de 52 funcionarios entre administrativos y asistenciales de la entidad, por lo cual se realizó, la metodología utilizada fue investigación descriptiva, con un enfoque cualitativo y cuantitativo, se aplicó el cuestionario a los funcionarios que laboran en el hospital tanto del nivel directivo, administrativo y asistencial, para cada uno de los componentes; a través de cinco opciones de respuesta en una escala de 1 a 5, conocida como escala de Likert; indicando la menor calificación (1), ante el cuestionamiento planteado, una referencia de nunca, exteriorizando que la acción descrita, no cuenta con ningún cumplimiento, definiéndose para el foco, según COSO, que el cumplimiento es nulo, mientras que para la máxima calificación establecida (5=siempre), se ha realizado la acción descrita, además que el nivel de cumplimiento es superior, puntualizando que existe pleno cumplimiento. Según los resultados del Instrumento se establece que el ambiente de control, la evaluación de riesgos y las actividades de monitoreo y supervisión, registran mayor brecha para el logro del nivel de fortaleza del modelo, con un porcentaje a reducir del 9,69%, 8,44% y 5,59% respectivamente, Por lo tanto, a partir de la puntuación obtenida (3,19), el autor concluye que se deben cerrar las brechas de estos componentes y darles prioridad para fortalecer el control del Hospital Regional. En consecuencia, se elaboró un plan de acción para subsanar las deficiencias de cada componente de control y se dio máxima prioridad a 11 puntos de énfasis, cabe mencionar que las autoridades del hospital se comprometen a fortalecer el Sistema

de Control Interno para garantizar que se consolide en un nivel de Fortaleza. En vista de que el componente de control Monitoreo, que está directamente relacionado con la gestión y los líderes de los procesos, presenta una brecha de 5,95% a la luz del diagnóstico realizado, por lo que deben asumir el 20,69% de las tareas de monitoreo propuestas.

Méndez (2020), en su estudio sobre el **Control interno en las Universidades Públicas Estatales (UPES) en el país de México**, dicho estudio tiene como objetivo aportar elementos para poner en marcha los sistemas de control en las Universidades Estatales, Metodología: Se realizó una investigación descriptiva, a través de un análisis de revisión documental a los informes derivados de auditorías a las Universidades Públicas Estatales en sus cuentas públicas de 2016 y 2017, con una muestra de 31 Universidades Públicas Estatales , para la evaluación del control se utilizó un cuestionario de preguntas respecto a los 5 componente de control por lo cual la entidad auditada debía respaldar sus respuestas con pruebas suficientes, competentes, pertinentes y relevantes para recibir puntos por cada una de ellas. En cada componente se evalúa en un puntaje del 0 al 100, determinando un nivel bajo, medio o alto, que al final contribuye a la obtención de un puntaje global, determinando bajo del 0 a 39 puntos, medio de 40 a 69 puntos, y alto de 70 a 100 , cuyos resultados fueron: se determinó que 8 universidades se encuentran en un nivel alto, 13 en nivel medio y 9 universidades se encuentran en un nivel bajo las cuales 5 tienen problemas financieros por lo cual se determinaron 30 principales debilidades por componente, conclusiones: Los

rubros de control interno con mayor debilidad detectada en las evaluaciones de control interno es la desactualización o falta de una normativa interna que determine responsabilidades de los funcionarios, (ambiente de control), falta de conformación de comités que permitan identificar y atender riesgos, ausencia de indicadores que dan seguimiento (Administración de riesgos), falta de procedimientos o políticas que formalicen las evaluaciones y el fortalecimiento de sus sistemas de control interno, la falta de un comité que determine actividades de control para amenorar posibles riesgos que impidan la continuidad de las operaciones de las universidades; Falta de programas o planes de sistemas de información que apoyen los procesos encaminados al logro de metas y objetivos, ausencia o insuficiente evidencia que demuestre el seguimiento a la planeación estratégica institucional (información y comunicación); Falta o insuficiente supervisión al sistema de control interno mediante auditorías y evaluaciones internas que se formalicen con un informe de resultados (supervisión).

Vega de la Cruz et al. (2017) en su estudio de investigación titulado ***Inferencia estadística de las variables del control interno en una entidad hospitalaria de acuerdo con la percepción de sus actores, desarrollada en Cuba***, buscó realizar una inferencia estadística de las variables de estudio en una entidad hospitalaria, con indagación derivada de la percepción de sus actores, para esto se estudió una muestra de 342 trabajadores hospitalarios determinado mediante muestra aleatoria estratificada; en el resultado se demostró según inferencia estadística la validez del estudio con cinco componentes interrelacionados de las

variables del control interno; por lo cual se notan deficiencias en la dualidad de responsabilidad y los indicadores de desempeño; en tanto, se evidencian fuertes influencias entre los factores del control interno, y un significativo desconocimiento del cumplimiento de importantes elementos del control una fiabilidad del 89,5% del instrumento según la percepción, esto debido al mal funcionamiento del Comité dedicado al control, por el desconocimiento de las variables que integran este sistema y que articulan sus interrelaciones.

2.3.3 A Nivel Regional y Local

Estrada, A. (2019), realizó un estudio con respecto al ***Control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad de Ocongate***, el objetivo del estudio era determinar la relación entre las variables de estudio. El contenido y la metodología de la investigación fueron diseños descriptivos y correlacionales directos con un enfoque cuantitativo, en dicho estudio participaron 49 empleados, por lo cual el investigador empleo la encuesta como método de recolección de datos y dos cuestionarios como instrumentos de investigación, la cual tuvo como resultados que el 75,5% de los empleados opinó que la gestión administrativa. es regular o suficiente, mientras que el 83,6% dijo que el control interno es poco eficaz. El estadístico Chi-cuadrado de Pearson demuestra que existe una asociación directa y sustancial.

Arias, M. (2019), realizó un estudio sobre ***El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del Área de Tesorería, presentado en la Universidad Nacional del Altiplano***, cuyo objetivo fue examinar la

incidencia del control en la administración del Área de Tesorería, la metodología de investigación fue de tipo no experimental, descriptivo- explicativo. El instrumento de investigación es el Cuestionario aplicada a los colaboradores del área de tesorería, de acuerdo a lo investigado se tuvo como resultado que el 67% de los colaboradores encuestados señalan que si se acata las normativas de control en el área de tesorería, por otro lado con respecto a la gestión administrativa el 83.3% de colaboradores de tesorería señaló que existe cumplimiento con las medidas de seguridad en el control y custodia de valores por lo cual se llegó a la conclusión de que existe una incidencia entre ambas variables de estudio, dado que se cumple las normas establecidas.

Cahuana, H. (2019), llevo a cabo un estudio sobre el ***Control interno y la gestión administrativa en el área de administración de la Sanidad de la Policía Nacional del Perú, Sicuani-Cuzco*** y tuvo como objetivo comprobar el funcionamiento del control interno en el área de administración de la sanidad, cuyo método investigativo fue de tipo aplicada y/o práctica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y descriptivo. La muestra estuvo conformada por 9 trabajadores, la recolección de datos se llevó a cabo mediante la encuesta, los resultados de la investigación arribaron a que el 88.9% de los trabajadores encuestados revela que el control interno se aplica de forma regular; en tanto, un 88.9% califica a la gestión administrativa de forma regular. Finalmente, según los resultados mostrados se llegó a la conclusión de que el control dentro del centro de salud de la PNP, funciona regularmente debido a la incongruencia de

funciones administrativas; lo que conlleva a que haya deficiencias dentro del área, dado que no se ejecutan acciones de control, sin embargo, las variables muestran relación entre sí, debido al cumplimiento parcial y el logro de objetivos programados.

CAPITULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

El sistema de control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021.

3.1.2 Hipótesis Específicas

- a) La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021.
- b) La gestión de riesgos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021.
- c) La supervisión se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021.

3.2. Identificación de variables e indicadores

Variable 1: Sistema de Control Interno

Según Ley N°28716 emitido por el gobierno peruano Esta encargada de un conglomerado de planes, políticas, acciones, operaciones, normas, registros, procedimientos y métodos planificados e iniciados en cada organización estatal para el cumplimiento de los objetivos (El congreso de la República, 2006, Art 4).

Variable 2: Gestión Administrativa.

Alvarado & Aguilar (2013) mencionan que:

El empleo de una variedad de técnicas, herramientas, instrumentos y procedimientos en la administración de los recursos y la expansión de la actividad institucional se conoce como gestión administrativa.

3.3 Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Matriz Operacional de la Variable Sistema de Control Interno

Variables. de Investigación	Definición Conceptual	Definición Operacional.	Dimensiones	Indicadores	Items	Rangos
X1: Sistema de Control Interno	El sistema de control interno es el conjunto de acciones, planes, políticas y procedimientos que se planifican y ejecutan en las entidades del estado para el cumplimiento de objetivos (El congreso de la República, 2006, Art 4).	En el marco del SCI utilizado por el (Modelo COSO 2013) comprende los siguientes componentes: Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación y supervisión, por cada componente se han establecido principios que orientan y facilitan su implementación, para un mejor entendimiento y	X1:Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> a) Normatividad de ética y conducta b) Capacitaciones de ética y control interno c) Participación activa y soporte de sistema de control interno d) Valoración del avance de la implementación del SCI. e) Comunicación del cumplimiento de la implementación del SCI. 	1-5	5- 12 No 13-18 Parcialmente 19-25 Si

desarrollo los 5 componentes fueron agrupados en 3 ejes: Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión. (Directiva N°006-2019-CG/INTEG Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado, 2019).

X2: Gestión de Riesgos

- f) Participación en la identificación de riesgos 6-11
- g) Existencia de lineamientos y políticas para la administración
- h) Priorización de gestión de riesgos
- i) Evaluación periódica e identificación de nuevos riesgos
- j) Análisis de medidas de control y efectividad

6-14 No
15-22
Parcialmente
23-30 Si

		k)	Existencia del plan de continuidad		
	X3: Supervisión	l)	Seguimiento de plan acción anual.	12-17	6-14 No 15-22 Parcialmente 23-30 Si
		m)	Implementación de recomendaciones.		
		n)	Supervisión del registro de información y documentación.		
		o)	Cumplimiento de la implementación y funcionamiento del SCI.		
		p)	Ejecución de acciones de mejora.		
		q)	Actividades de prevención, monitoreo y seguimiento de resultados.		

Tabla 2.*Matriz Operacional de la Variable Gestión Administrativa*

Variables de Investigación	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos
Y1: Gestión Administrativa	La gestión administrativa se define como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en la gestión de recursos y el desarrollo de la actividad institucional (Alvarado & Aguilar, 2013).	Es un proceso que abarca planificar, direccionar, organizar y controlar el empleo de los medios de la organización con el fin de alcanzar sus metas. Se trata de traducir los objetivos en el accionar y concretar valiéndose de la Planificación, Organización y Dirección las actividades que se ejecutan en los diferentes niveles de una	Y1: Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación Presupuestal. • Mejoramiento de Condiciones Internas. • Cumplimiento de las acciones de entrega y uso de bienes y servicios. • Orden de prioridad de la Ruta Estratégica • Nivel de Cumplimiento de Actividades. • Nivel de Cumplimiento de Inversiones. 	1-6	6-14 No 15-22 Parcialmente 23-30 Si

empresa con el fin de lograr las metas. (Chiavenato, 2010)				
Y2: Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización de la estructura organizacional • División de labores • Clima Institucional • Conflictos laborales. • Coordinación y Participación 	7-12	6-14 No 15-22 Parcialmente 23-30 Si	
Y3: Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y Motivación de ambiente de confianza. • Trabajo en Equipo • Toma de decisiones 	13 14 15-16	4-9 No 10-15 Parcialmente 16-20 Si	

CAPITULO IV. METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de Estudio Localización Política y Geográfica

El desarrollo del presente trabajo de investigación se realizó en las Áreas Administrativas de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, la misma que se encuentra localizado en el Distrito y Provincia de Andahuaylas, Departamento de Apurímac.

4.2. Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Tipo de Investigación

Dado que su único objetivo es profundizar y ampliar el caudal de información científica existente sobre la realidad, la investigación actual es de tipo básica. Su esencia de estudio son las teorías científicas que examina para la mejora de su contenido descriptivo, porque se ocupa de describir contextos, acontecimientos y hechos, es decir, cómo se exponen los fenómenos, con tendencia a destacar las propiedades importantes (Carrasco, 2005).

4.2.2 Nivel de Investigación

La tesis desarrollada es de nivel correlacional según lo planteado por Hernández & Mendoza tienen el propósito de conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto determinado (p.109).

4.3. Unidad de Análisis

Según Ñaupas et al. (2018).

Las unidades de análisis en una investigación son aquellas que tienen características similares y que se encuentran en un ámbito determinado. Empíricamente se podría decir que son las propiedades, características o cualidades de personas objetos o fenómenos o hechos a los cuales se aplican los instrumentos para medir las variables en investigación (p. 326).

La unidad de análisis en el presente estudio lo conforman los trabajadores y funcionarios que realizan labores administrativas y/o gerenciales dentro de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas de la región Apurímac, durante el período 2021.

4.4. Población de Estudio

Según lo manifestado por Hernández y Mendoza Para considerar a una población estas deben cumplir una serie de prototipos de manera conjunta es decir deben tener similitud en términos de contenido, ubicación y tiempo (p.199).

Por ello la población para el presente trabajo de investigación, está compuesta por 482 trabajadores de la sede Administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas durante el período 2021, según el siguiente detalle

Tabla 3.

Población de Estudio

N°	Modalidad de Contrato	Cantidad
1	Personal Nombrado	111
2	Personal CAS	171
3	Funcionarios	19
4	Regidores	12
5	Personal Locación de Servicios	84
6	Decreto Legislativo N°728	85
Total		482 Trabajadores y Funcionarios

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad provincial de Andahuaylas.

4.5. Tamaño de Muestra.

Según Ñaupas, et al (2018) menciona lo siguiente del total de población que tienen las características necesarias para la investigación, se escoge una parte o fragmentos del conjunto, estas deben ser precisas y claras para que no se generen confusiones. (p.334). Por lo antes señalado, tenemos la fórmula para calcular la muestra:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

q= posibilidad de fracaso

Z= nivel de confianza

N= tamaño de la población

p= probabilidad de éxito

E= margen de error

Así, aplicando la fórmula tenemos:

$N = 482$ trabajadores

$Z =$ Para un nivel de confianza del 95% = 0.95

$p = 50\% = 0.50$

$q = (1-p) = (1-0.50) = 0.50$

$E = 5\% = 0.05$

$$n = \frac{(0.95)^2 \cdot (482) \cdot (0.50) \cdot (0.50)}{(482 - 1)(0.05)^2 + (0.95)^2 \cdot (0.50) \cdot (0.50)}$$

$$n = \frac{(0.9025) (120.5)}{(1.2025) + (0.9025)(0.25)}$$

$$n = \frac{108.75125}{1.428125}$$

$n=76$

Por lo cual la muestra para la presente investigación, se consideró tomar una muestra de 76 empleados que realizan labores administrativas en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

4.6. Técnicas de Selección de Muestra

Arias (2012) nos dice que Para seleccionar una muestra se utiliza una técnica o procedimiento denominado muestreo. Existen dos tipos básicos de muestreo: Probabilístico o Aleatorio y No probabilístico (p.83).

Otzen (2017) Las técnicas de muestreo probabilísticas, permiten conocer la probabilidad que cada individuo a estudio tiene de ser incluido en la muestra a través de una selección al azar (p.2)

Salinas (2004) El muestreo probabilístico es una técnica estadística utilizada para seleccionar una muestra representativa de una población objetivo (p.121).

Por lo antes mencionado la presente investigación utiliza la muestra probabilística, con el muestreo aleatorio simple, por considerar la más adecuada para identificar índices y describir a la población que por su complejidad requiere rigurosidad en los resultados.

4.7. Técnicas de Recolección de Información

(Albuquerque. et.al, 2020) Mencionan que:

Son un conjunto de acciones y actividades que realiza el investigador para recolectar la información los cuales permiten lograr los propósitos y así comprobar la hipótesis de investigación. Para ello se necesita contar con un plan de análisis, fuentes y métodos de recolección de datos (p.78).

Es fundamental precisar que, para llevar a cabo un estudio o investigación, es necesario contar con datos, para lo cual es necesario contar con un documento escrito planificado o elaborado considerando las variables de estudio.

En tal sentido (Arias, 2012) menciona lo siguiente:

Una vez efectuada las variables este operacionalizadas y los indicadores definidos, se seleccionan las técnicas e instrumentos de recolección de datos pertinentes para verificar las hipótesis o responder las interrogantes formuladas.

Todo en correspondencia, con el problema, los objetivos y el diseño de investigación. (p.67)

Por ello, en el presente estudio, la técnica a ser utilizada será la observación y la encuesta siendo los instrumentos la lista de cotejo (Check List) y el cuestionario respectivamente para cada una de las variables (control interno y gestión administrativa). Ambas son la expresión operativa del diseño de investigación; entonces, éstas, son la especificación concreta de cómo se hará la investigación.

a) Observación: Esta técnica nos permitió observar en el mismo lugar de los hechos, como es que se desarrolla el control interno y la gestión administrativa dentro de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Periodo 2021. Para ello se utilizó como instrumento de la lista de cotejo.

b) Encuestas: Se aplicó el cuestionario la cual está dirigida a servidores públicos y empleados, según la muestra obtenida con el propósito de conocer: El grado de conocimiento y aceptación respecto al control interno, así como también el nivel de conocimiento en relación a la Gestión Administrativa.

4.8. Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información

De acuerdo a González (2013), Es la técnica que consiste en la recolección de los datos primarios de entrada, que son evaluados y ordenados, para obtener información útil que luego serán analizados por el usuario final, para que pueda tomar decisiones o realizar acciones que estime conveniente (p.6).

Con los datos recogidos durante el trabajo de campo , se procederá a su ordenamiento y tabulación de los mismos; las cuales nos servirá para las tablas y los gráficos (de barras o círculos) con su respectiva interpretación. A partir de ello, se hace necesario el análisis de la información; los cuales se efectuarán con el programa estadístico informático de mayor uso en las ciencias sociales, Statistical Package for the Social Sciences , conocido por sus siglas SPSS, edición IBM® SPSS® Statistics 25, versión en español. En suma, el procesamiento de datos, se iniciará con la tabulación de estos en Excel, para luego con ello, ingresarlos al programa estadístico SPSS.

4.9. Técnicas para Demostrar la Verdad o Falsedad de las Hipótesis Planteadas

La data ha será procesada en el aplicativo SPSS v.25, se empleó el coeficiente de Rho de Spearman que es una medida de correlación para variables de escala ordinal, de tal modo que los sujetos de la muestra se ordenen por rangos (Sagaró & Zamora, 2020, p.6).

Así mismo se aplicó pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov por tener una muestra mayor a 50. Se emplearon pruebas no paramétricas, se empleó el Coeficiente Rho de Spearman se considerará el nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y la regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, aceptar la H_0 ; si $p < \alpha$; rechazar la H_0 , la cual se formuló de la siguiente manera:

H_0 : No existe relación entre el control interno y la gestión administrativa de la

Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Período 2021 ($r = 0$).

H1: Existe relación entre el control interno y la gestión administrativa de la
Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Período 2021 ($r \neq 0$).

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Procesamiento, Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

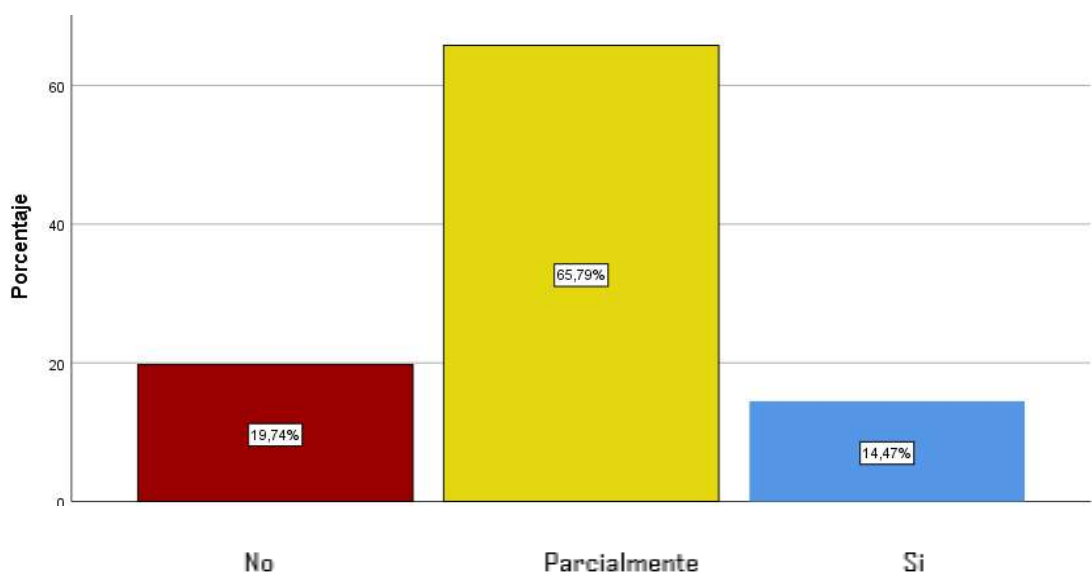
5.1.1 Procesamiento

Tabla 3.

Resultados descriptivos de la variable control interno

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No	15	19,7
Parcialmente	50	65,8
Si	11	14,5
Total	76	100,0

Figura 3. Control interno



Fuente: Cuestionario.

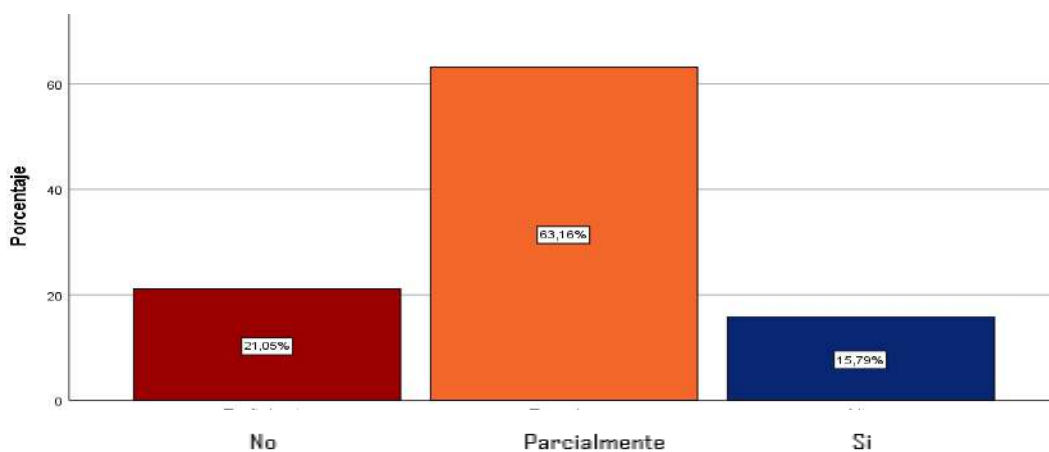
En la Tabla y figura 1 se puede observar que un 65,8% de funcionarios y trabajadores administrativos perciben, que se ha cumplido de manera parcial, la implementación del control interno, el 19,7% expresan que no se ha realizado una adecuada implementación del control interno., mientras que solo un 14,5% considera si se ha realizado una adecuada implementación del control interno en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021.

Tabla 4.

Resultados descriptivos de la dimensión cultura organizacional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No	16	21,1
Parcialmente	48	63,2
Si	12	15,8
Total	76	100,0

Figura 4. Cultura organizacional



Fuente: Cuestionario.

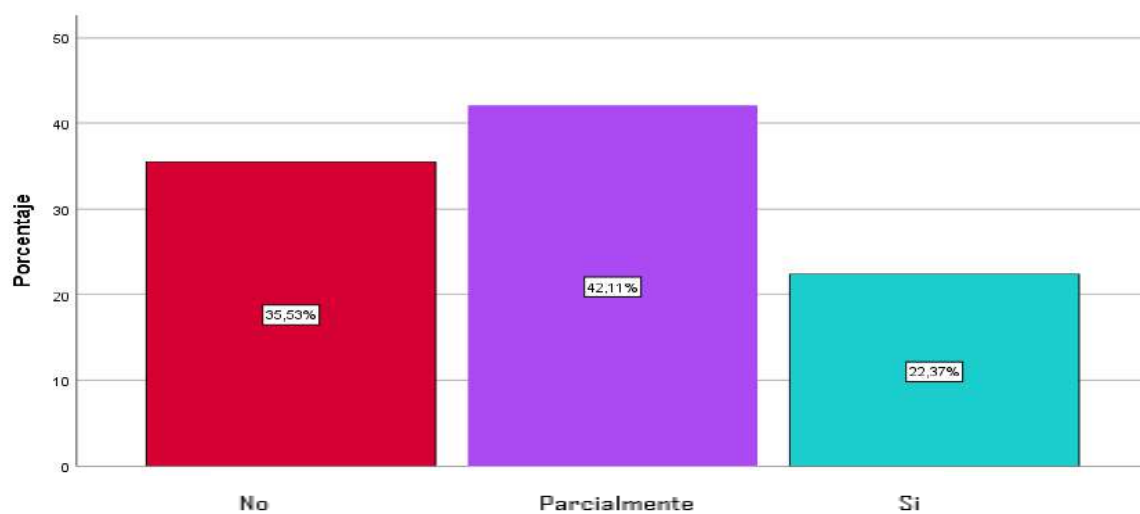
En la Tabla y figura 2, se aprecia que un 63,2% de funcionarios y trabajadores administrativos perciben que se ha realizado, el 21,1% manifiesta que no se ha realizado, mientras que un 15,08% indicó que si se ha realizado la implementación de la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2021.

Tabla 5.

Resultados descriptivos de la dimensión gestión de riesgos.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No	27	35,5
Parcialmente	32	42,1
Si	17	22,4
Total	76	100,0

Figura 5. Gestión de Riesgos



Fuente: Cuestionario.

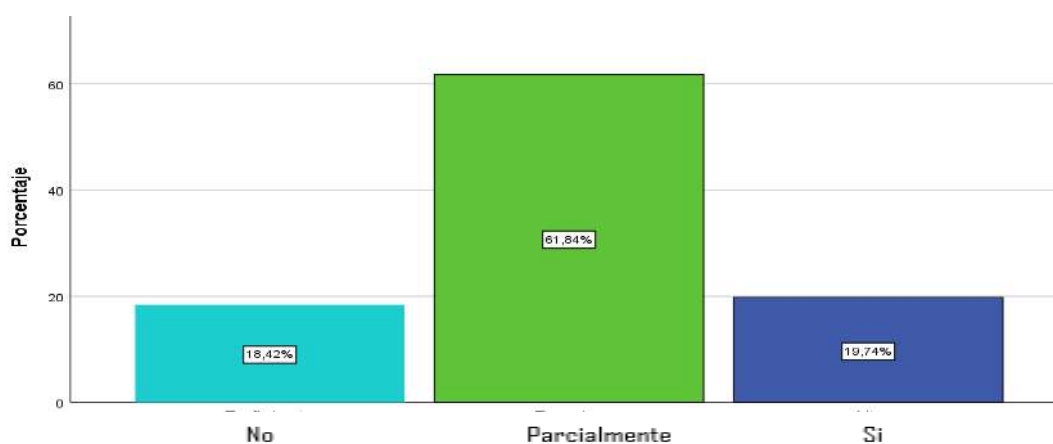
En la Tabla y figura 3, se puede observar que un 42,1% de funcionarios y trabajadores administrativos perciben que se ha realizado parcialmente, el 35,5% manifiestan que no se ha realizado, mientras que un 22,4% indicó que si se ha realizado la implementación de la gestión de riesgos en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas periodo 2021.

Tabla 6.

Resultados descriptivos de la dimensión Supervisión.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No	14	18,4
Parcialmente	47	61,8
Si	15	19,7
Total	76	100,0

Figura 6. Supervisión



Fuente: Cuestionario.

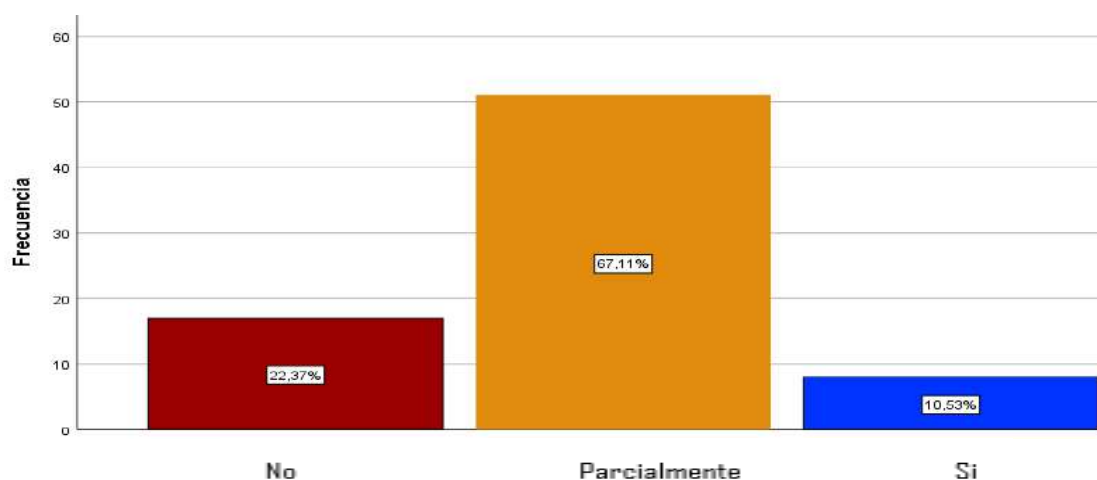
En la Tabla y figura 4, se puede observar que un 61,9% de funcionarios y trabajadores administrativos perciben que se ha realizado parcialmente, por otra parte, el 19,7% manifiestan que, si se ha realizado, mientras que un 18,4% indicó que no se ha realizado una adecuada supervisión en la implementación del control interno, en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021.

Tabla 7.

Resultados descriptivos de la variable gestión administrativa.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No	17	22,4
Parcialmente	51	67,1
Si	8	10,5
Total	76	100,0

Figura 7. Gestión administrativa



Fuente: Cuestionario.

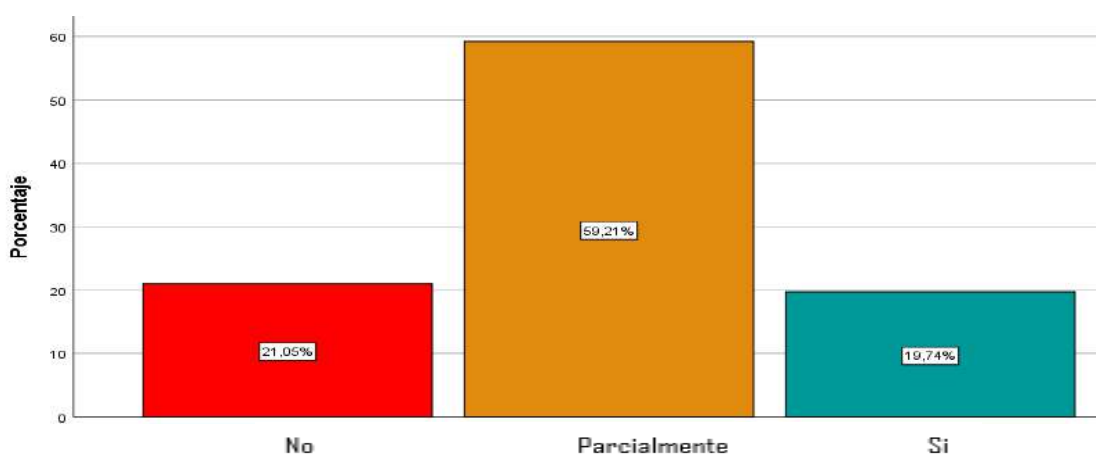
En la Tabla y figura 5, se puede observar que un 67,1% de funcionarios y trabajadores administrativos perciben que se ha realizado parcialmente, el 22,4% manifiestan que se no se ha realizado, mientras que un 10,5% indicó que, si se ha realizado una correcta gestión administrativa en la implementación del control interno, en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021.

Tabla 8.

Resultados descriptivos de la dimensión Planificación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No	16	29,1
Parcialmente	45	59,2
Si	15	19,7
Total	76	100,0

Figura 8. Planificación



Fuente: Cuestionario.

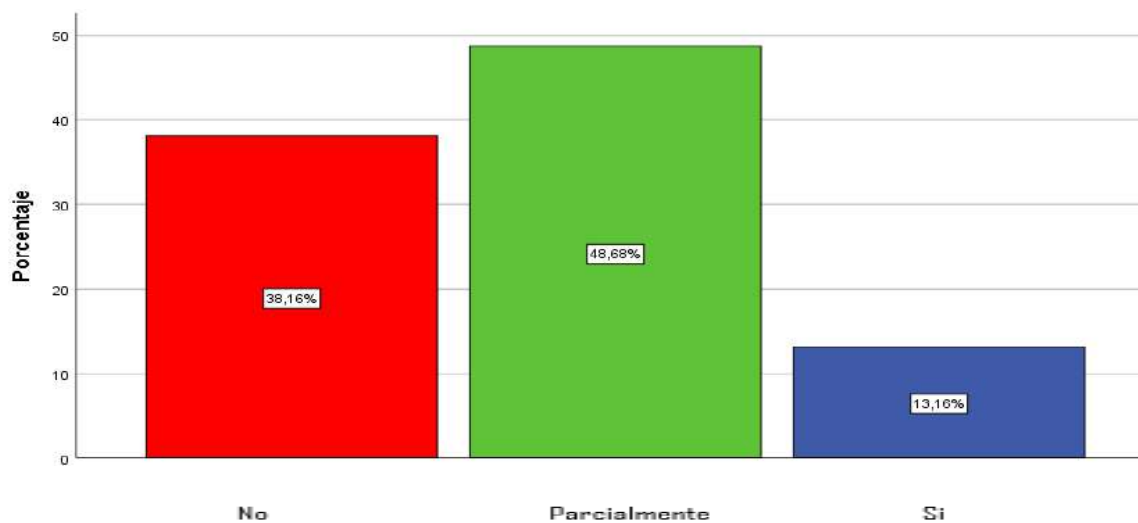
En la Tabla y figura 6 se puede observar que un 59,21% de funcionarios y trabajadores administrativos perciben que es parcialmente adecuado, el 21,05% manifiestan que no es adecuado, mientras que solo un 19,74% indicó que, si se tiene una adecuada planificación de la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021.

Tabla 9.

Resultados descriptivos de la dimensión organización.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No	29	38,2
Parcialmente	37	48,7
Si	10	13,2
Total	76	100,0

Figura 9. Organización



Fuente: Cuestionario.

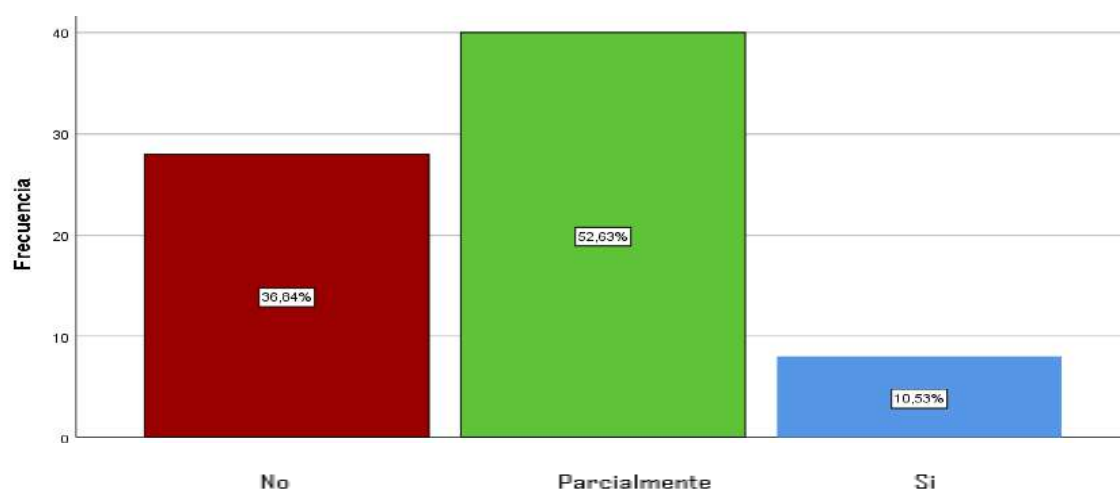
En la Tabla y figura 7, se puede observar que un 48,7% de funcionarios y trabajadores administrativos perciben que es parcialmente adecuado, el 38,02% manifiestan que no, finalmente un 13,2% indica que, si se ha realizado una adecuada organización de la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021.

Tabla 10.

Resultados descriptivos de la dimensión dirección.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No	28	36,8
Parcialmente	40	52,6
Si	8	10,5
Total	76	100,0

Figura 10. Dirección



Fuente: Cuestionario.

Mediante la Tabla y figura 8, se observa que un 52,6% de funcionarios y trabajadores administrativos perciben parcialmente apropiada, el 36,8% manifiestan que no es adecuada, mientras que un 10,5% indicó que, si se ha realizado una adecuada dirección en la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021.

5.2 Pruebas de hipótesis

H_i: El sistema de control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021.

H_o: El sistema de control interno no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman, regla de decisión $p < 0,005$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11.

Correlación entre el control interno y la gestión administrativa.

		Gestión Administrativa		
Rho de Spearman	de Control Interno	Coefficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	76

La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Cuestionario.

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre ambas variables es de 0,696 **, este valor está entendido entre 0,4 y 0,69, lo cual nos indica que tiene Correlación positiva moderada de la misma forma, $p = 0.000 < 0.05$, este valor alcanzado permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis inicial (H_i) con una confianza del 95%, aseverando que existe una relación significativa entre el control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021.

H_i : La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021.

H_0 : La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman, regla de decisión $p < 0,005$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12.

Correlación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa

			Gestión Administrativa	
Rho de Spearman	de Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,376**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	76	76

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

Fuente: Cuestionario.

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre ambas variables es de 0,376, este valor está entendido entre 0,2 y 0,39, lo cual nos indica que tiene Correlación positiva baja de la misma forma, $p = 0.001 < 0.05$, este valor alcanzado permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis inicial (H_i) con una confianza del 95%, aseverando que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021.

H_i : La gestión de riesgos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021.

H_0 : La gestión de riesgos no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman, regla de decisión $p < 0,005$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13.

Correlación entre la gestión de riesgos y la gestión administrativa

			Gestión Administrativa	
Rho Spearman	de Gestión Riesgos	de Coeficiente de correlación	1,000	,469**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76

La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Cuestionario.

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre ambas variables es de 0,469, este valor está entendido entre 0,4 y 0,69, lo cual nos indica que tiene correlación positiva moderada de la misma forma, $p = 0.000 < 0.05$, este valor alcanzado permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis inicial (H_i) con una confianza del 95%, aseverando que existe una relación significativa entre la gestión de riesgos y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021.

H_i : La Supervisión se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021.

H_0 : La Supervisión no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman, regla de decisión $p < 0,005$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14.

Correlación entre la supervisión y la gestión administrativa

		Gestión Administrativa		
Rho de Spearman	de Supervision	Coeficiente de correlación	1,000	,376**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	76	76

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

Fuente: Cuestionario.

El coeficiente de correlación de Spearman. obtenido entre ambas variables es de 0,376, este valor está entendido entre 0,2 y 0,39, lo cual nos indica que tiene Correlación positiva de la misma forma, $p = 0.001 < 0.05$, este valor alcanzado permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis inicial (H_1) con una confianza del 95%, aseverando que existe una relación significativa entre la supervisión y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021.

5.3 Presentación de Resultados

Respecto a la hipótesis general, de los resultados cuantitativos se ha confirmado que el Control interno se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021, con un R de ,696 con un valor de, $p = 0,000 < 0,05$, donde se observa que las variables de estudio tienen una relación positiva moderada. Estos valores permiten hacer una comparación con los resultados de Apaza & Mamani (2019), en la cual se determinó también que los resultados tienen una correlación directa de nivel alto ($Rho = .724$) y significativa ($sig = .000$). Por ello en base a los resultados obtenidos el autor concluyó que a mayor control interno permite mejorar la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Usicayos. En conclusión, la implementación del control interno incide en los resultados de eficiencia y eficacia de la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Andahuaylas. De este trabajo se logró rescatar que el control interno en sus dimensiones cultura organizacional, gestión de riesgos

y supervisión, son elementos claves enmarcadas en la búsqueda de un gobierno local cuyo fin sea cumplir sus objetivos de manera eficaz; lo que se reafirma lo citado en la Directiva N° 006 -2019-CG/INTEG Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado., 2019. Asegurar que los organismos del Estado adopten el sistema de control interno como un instrumento de gestión que perdure en el tiempo, contribuya al logro de los objetivos institucionales y apoye una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente (La Contraloría General de la República del Perú, 2019).

Respecto a la hipótesis específica, de los datos cuantitativos se ha demostrado que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021 , con un R de ,376 con un valor de, $p = 0,001 < 0,05$, donde se establece que las variables de estudio tienen una relación positiva. Estos valores permiten hacer una comparación con los resultados de la investigación realizada por Rodríguez (2020), en la cual tuvo como resultados que el ambiente de control también conocido como cultura organizacional y la gestión administrativa tiene una correlación directa ($Rho = .319$) y significativa ($sig = .000$). Por ello en base a los resultados obtenidos el autor sintetiza que el componente de ambiente de control registra una mayor brecha por reducir el cual se debe priorizar para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, ya que este se encuentra en un nivel de cumplimiento parcial según la puntuación obtenida, por lo que construyeron un plan de acción para el tratamiento de debilidades por cada componente de control y se priorizaron 11

puntos de enfoque, con la finalidad de lograr de que se consolide en un nivel de Fortaleza. En conclusión, el nivel de implementación de cultura organizacional repercute en la efectividad de la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Andahuaylas. De este trabajo se logró rescatar que se debe fortalecer la implementación de este Eje, a través de las autoridades de la Municipalidad., teniendo en cuenta que el componente cultura organizacional está ligado de manera directa a las unidades orgánicas compuestas por funcionarios y trabajadores. Lo que se reafirma lo citado por (Llanos, 2016), al implementar una cultura organizacional de calidad y calidez, se requiere del involucramiento de todos los actores de las organizaciones, cambiar hábitos requiere de una práctica permanente y sistemática en la cual el seguimiento y retroalimentación debe ser constante. El cambio de cultura organizacional, por lo tanto, debe apuntar a una fase de concientización y adiestramiento del personal que apunte a la participación activa de cada miembro de la entidad, logrando su empoderamiento en el rol que desempeñan y desarrollando una cultura que les sea de beneficio personal y laboral.

(p.35)

Respecto a la hipótesis específica, de los datos cuantitativos se ha demostrado que la Gestión de Riesgos se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021, con un R de ,469 con un valor de, $p = 0,000 < 0,05$, donde se concluye que existe una relación positiva moderada, esto se debe a que el 42,1% de funcionarios y trabajadores administrativos encuestados perciben que se ha

realizado parcialmente la implementación de la gestión de riesgos, el 35,5% manifiestan que no se ha realizado y finalmente un 22,4% indican que si se ha realizado la implementación de la gestión de riesgos en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas periodo 2021. Estos valores permiten hacer una comparación con el estudio realizado por Figueroa (2021), que tuvo como resultados que para el 70,3% de los servidores el eje de gestión de riesgo no se implementa de manera eficiente, por otro lado, el 28,1% y el 1,6% mencionan que se ha implementado eficientemente. Por ello en base a los resultados obtenidos el autor menciona que la implementación de este componente es deficiente, porque dentro de la entidad no existen documentos de gestión para la evaluación de riesgos por ende no se implementan correctamente las acciones estratégicas de reducción de riesgos, a causa de que las autoridades no destinan recursos presupuestales para tales fines. En base a los resultados concluye, que dentro de la organización, no se detectan ni valoran las amenazas a los que están expuestas, debido a que cuentan con mecanismos para la identificación de riesgos; así como el desinterés, la falta de información y la escasa participación de las unidades orgánicas respecto a la implementación de control en su dimensión gestión de riesgos, razón por la cual repercute en la efectividad de la gestión administrativa y es la causa principal de que los objetivos de la entidad no sean cumplidos eficientemente. Finalmente recomienda que los funcionarios y responsables revisen la normativa vigente, capaciten al personal y pongan en acción su cumplimiento de las directivas relacionadas al control y gestión de riesgos, ya que es una herramienta fundamental

para predecir, conocer y abordar los riesgos con los que se enfrentan, de esta manera las unidades administrativas puedan establecer metodologías, estrategias y técnicas que disminuyan los peligros. Lo que se reafirma lo citado por Rengifo Millán (2004), en su trabajo de investigación menciona que: La evaluación del riesgo tiene tres etapas: identificación, análisis y la determinación. Estas etapas son de suma importancia para desarrollar con éxito la administración del riesgo e implementar una política al respecto en la institución; para cada una de ellas se debe tener en cuenta la mayor cantidad de datos disponibles y contar con la participación de las personas que componen los procesos para lograr que las labores determinadas alcancen los niveles de certeza esperados, para lo cual pueden utilizarse diferentes fuentes de información de la entidad, tales como registros históricos, experiencias significativas registradas, literatura publicada sobre el tema, opiniones de especialistas y expertos (p.4).

Respecto a la hipótesis específica, de los datos cuantitativos se ha demostrado que la supervisión se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021, con un R de ,376 con un valor de, $p = 0,001 < 0,05$, donde se determinó que ambas variables de estudio tienen una relación positiva, según los datos obtenidos el 61,9% de funcionarios y trabajadores administrativos perciben que se ha realizado parcialmente una adecuada supervisión, el 19,7% manifiestan que si se ha realizado una adecuada supervisión, mientras que solo un 18,4% indicó que no se ha realizado una adecuada supervisión en la implementación del control interno de la

Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021. Estos valores permiten hacer una comparación con los resultados de Cabrejos (2022), la cual tuvo como resultado que el 67% de colaboradores evaluó como bajo el nivel existente que el control interno en su componente supervisión, mientras que en el caso de la Gestión Administrativa el 73% la valuó como deficiente. Asimismo se estableció la relación entre el Control Interno y la Gestión Administrativa siendo la misma lineal y directa dado el Rho de Spearman de $r= 0,393$, por lo cual en base a los resultados antes mencionado el autor concluyó, que existe relación lineal positiva entre ambas variables de estudio, misma que fue confirmada con 95% de confianza, y se le asigna un valor de 0.393 en el coeficiente Rho, siendo similar la calificación de confiabilidad para los componentes Cultura organizacional (67%) , Gestión de Riesgos (63%), y Supervisión (60%). Finalmente de los resultado obtenidos se llega a la conclusión de que se ha realizado parcialmente las acciones de supervisión durante la implementación, por lo cual la alta dirección y funcionarios deben realizar un estudio con base documental detallado sobre el nivel de seguimiento y retroalimentación que se realiza en la implementación de control interno, con la finalidad dar a conocer oportunamente las deficiencias y problemas detectados, y tomar acciones inmediatas con la finalidad de mejorar los servicios que brinda la entidad. Lo que se reafirma lo citado por (La Contraloría General de la República, 2014). Las acciones de supervisión hacen referencia a aquellas acciones de autocontrol definitivas en los procedimientos de inspección de la entidad, cuya finalidad es la mejora y la evaluación, así como para la valoración del cumplimiento

y la aptitud de su labor en el tiempo y permitir su retroalimentación. Para determinar si cada uno de los componentes y sus principios están funcionando y luego comunicar las deficiencias del control interno, se utilizan evaluaciones continuas e independientes. Los procedimientos críticos para la entidad deben incluir estrategias de valoración del control interno con el fin de establecer mejoras rápidas.

CONCLUSIONES

Primera: El control interno tiene relación directa y significativa en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Andahuaylas, periodo 2021, lo que se demostró al aplicar la prueba estadística de correlación Rho de Spearman, obteniéndose un sig. bilateral= ($p=0.000<0.05$) y un ($Rho=0.696$). En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo, se determina que ambas variables tienen un crecimiento proporcional positivo y una dependencia directa. Esto asegura que cuanto más control interno, la gestión administrativa será mejor. Como resultado de las encuestas realizadas, se ha podido evidenciar que el control interno se encuentra parcialmente implementado en sus ejes Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos, y Supervisión, afirmación que se sustenta en un control interno en proceso de implementación. Motivo por el cual, se concluye que el municipio, actualmente posee una gestión administrativa en un nivel moderado en sus procesos de planificación, organización y dirección.

Segunda: La Cultura Organizacional tiene relación directa y significativa en la gestión administrativa, lo que se demostró al aplicar la prueba estadística de correlación, obteniéndose un sig. bilateral= ($p=0.000<0.05$) y un $Rho=0.376$, por lo que se acepta la hipótesis de investigación; si la cultura organizacional se implementa en su totalidad, mejora la gestión administrativa. En la encuesta realizada a los trabajadores y funcionarios el 63,2% afirman, que a la fecha solo se implementó parcialmente la cultura organizacional, por lo que estos resultados

reflejan la falta de normativas de organización, la falta de un clima institucional favorable, existen conflictos laborales, la escasa coordinación y participación durante la implementación, por otra parte también se pudo observar que los responsables no tienen un avance favorable de la implementación debido a la falta de compromiso y la mala comunicación por parte de los funcionarios. En consecuencia, a lo antes mencionado, se concluye que en la actualidad dicha entidad solo cuenta con una gestión administrativa moderada.

Tercera: La gestión de riesgos tiene relación directa y significativa en la gestión administrativa., lo que se demostró al aplicar la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman, obteniéndose un sig. bilateral= $(p=0.000 < 0.05)$ y un $Rho = 0.469$, lo que indica que se acepta la hipótesis del estudio. Esto asegura que, si la gestión de riesgos es mejor, la gestión administrativa también mejorará. Por lo tanto, como resultado de las encuestas realizadas al personal que labora en el municipio, la mayor parte de encuestados equivalente al 42,1%, perciben que se ha realizado parcialmente la implementación de la gestión de riesgos, por lo que estos resultados reflejan que la entidad no ha logrado cumplir en su totalidad, la evaluación periódica e identificación de nuevos riesgos, la priorización de gestión de riesgos, el análisis de medidas de control y efectividad y existencia del plan de continuidad. En consecuencia, estas deficiencias antes mencionadas repercuten en los resultados que la gestión pretende lograr, debido a los riesgos a los que aún están expuestas.

Cuarta: La supervisión tiene una correlación directa y significativa en la gestión administrativa., lo que se demostró al aplicar la prueba estadística de correlación,

obteniéndose un sig. Bilateral de ($p=0.000<0.05$) y un Rho = 0.376, por lo que se acepta la hipótesis de investigación. Según la encuesta realizada el 61,9% de funcionarios y trabajadores administrativos perciben que se ha realizado solo parcialmente una adecuada supervisión durante la implementación, debido a que no se ha cumplido con realizar en su totalidad el seguimiento del plan de acción anual, la implementación de recomendaciones, así como el registro total de información y la presentación de la documentación requerida respecto al estado e implementación del control interno. Así mismo se observa las escasas acciones de mejora, prevención, monitoreo y seguimiento de resultados, por lo antes mencionado, se concluye que la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Andahuaylas aún es deficiente.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que, a través de las autoridades competentes se deben organizar capacitaciones, charlas y talleres dirigidos a los funcionarios y empleados de la organización. Estas actividades deben abarcar temas como las normativas y reglamentaciones aplicables, los plazos y cronogramas de implementación, así como los procesos y procedimientos específicos que se deben seguir. También es crucial destacar los beneficios que el control interno aporta en términos de una gestión administrativa más eficaz y eficiente. Por otro lado, se debe elaborar reglamentos internos que incluyan claramente las responsabilidades de cada individuo en la implementación y mantenimiento del SCI. Además, es importante incluir las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento o negligencia en el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos en el sistema de control interno. Esto ayudará a asegurar que todos los empleados estén al tanto de sus obligaciones y que haya sanciones claras en caso de incumplimiento.

Segunda: Se recomienda al gerente municipal, funcionarios y encargados de implementar el SCI, que, se promueva un ambiente ético y una cultura organizacional que priorice la integridad y la honestidad en todas las acciones y decisiones. Esto ayudará a asegurar que el control interno funcione de manera efectiva y se eviten prácticas inapropiadas o fraudulentas, es importante también, promover la participación activa de los trabajadores en el proceso, ya que ellos son quienes conocen mejor los procedimientos y actividades que se realizan diariamente. Su colaboración facilitará la identificación de posibles debilidades en

los controles y permitirá la búsqueda conjunta de soluciones. Es fundamental que los responsables del proceso proporcionen el apoyo necesario a los empleados para que comprendan los nuevos requisitos y puedan adaptarse adecuadamente. La capacitación y la asistencia técnica son elementos clave para garantizar una transición exitosa hacia el control interno. Finalmente se debe realizar la comunicación oportuna sobre el progreso y los resultados de este.

Tercera: Se recomienda, solicitar asistencia técnica en materia de gestión de riesgos, crear un plan un plan de riesgos de hechos comunes que puedan suscitarse en el día a día como son los conflictos laborales interno y conflictos externos, así como también planes de continuidad a largo plazo en caso de emergencias y/o desastres, las cuales se deben actualizar periódicamente. El propósito principal de estos planes es que se apliquen plenamente en las actividades que se desarrollan dentro de la organización, finalmente estos mecanismos ayudarán a establecer un orden de prioridad de riesgos, las cuales harán frente a los riesgos futuros y permitirán dar una respuesta positiva y adecuada.

Cuarta: Se recomienda a la alta dirección, realizar el seguimiento del Plan Acción-Anual y verificar las recomendaciones, para realizar las mejoras respecto a las falencias y/o observaciones en la brevedad posible, de manera consensuada promoviendo la participación y opinión de todas las unidades orgánicas de la municipalidad, Esta acción evitará que los errores se repitan en el futuro.

BIBLIOGRAFIA

- Aguilar Cruz, C. (2000). La necesidad de la planeación estratégica en las organizaciones industriales modernas. (U. T. (UTM), Ed.) *Temas de Ciencia y Tecnología*, 28.
- Albuquerque, A., Claudia Milagros, Y. V., Guerrero Bejarano, M., Lozada, O., & Acuña, L. A. (2020). *La investigación Científica una aproximación para los estudios de postgrado*. Guayaquil, Ecuador.
- Alvarado, M., & Aguilar, A. (2013). Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos-2013. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional de Iquitos, Iquitos.
- Alvarado, Obando, L. (2018). Control interno y Gestión Administrativa según el personal del Ministerio Público - Lima, 2018. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública]. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28424>
- Apaza Soncco, H. &. (2019). *Control interno y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Usicayos, 2019*. Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2803>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación 6ta Edición*. Caracas. Obtenido de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmxiZHVjYXB1bnRlc3xneDo3NmExZjhhOTliZjk4ZjVm>
- Bayona, Rodríguez, L. (2020). El sistema de control interno y su relación con la gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2018. [Tesis].

Universidad de Huánuco, Huánuco. Obtenido de [http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/2436/BAYONA%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20Leisy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/2436/BAYONA%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20Leisy.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttp://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/2436/BAYONA%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20Leisy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bedoya Laguna, C. A. (2017). Diseño de un instrumento tipo escala likert para la descripción de las actitudes hacia la tecnología por parte de los profesores de un colegio público de Bogotá. *Trabajo de investigación*. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/6881/BedoyaLagunaCarihstianAlberto2017.pdf;jsessionid=A858B11C9B64B40E88F71E40463001E1?sequence=1>

Bernal Torres, C. (2013). *Introducción a las Organizaciones*. México: Pearson.

Bortone, A. C., & Méndez Rojas, Z. E. (2010). Los sistemas de control interno en los entes descentralizados estatales y municipales desde la perspectiva COSO. *Revista Visión Gerencial*, 9(1), 5. Obtenido de https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=951&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=3&docId=GALE%7CA307524572&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&page

Burga Medina, K. A. (2018). Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de San Juan De Lurigancho, entre los años 2015 al 2018. *[Tesis para obtener el*

Título Profesional de Licenciado en Administración]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39826/BURGA_MKA%20Y%20ROMERO_QJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabrejos Carlos, F. P. (s.f.). Sistema de Control Interno para optimizar la gestión Administrativa en la UGEL ferreñafe. *TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA*. Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78510/Cabrejos_CFP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, D. R. (2017). Gestion Administrativa para el Fortalecimiento del Programa de Egresados en la Universidad Nacional de Colombia. *Tesis de Maestría*. Universidad Libre de Colombia, Bogotá, D.C, Colombia.

Ccohuanqui Auccatinco, M. (2021). Implementación del sistema de control interno y su influencia en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo- Cusco 2021. *Trabajo de Investigación para optar el grado de maestro en gestión publica*. Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9724/ccohuanqui_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN. (Marzo de 25 de 2019). RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA DE CONSEJO DIRECTIVO N°00016-

2019/CEPLAN/PCD. *Guía para el Planeamiento Institucional*. Lima, Perú.

Obtenido de

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1057135/Gu%C3%ADa-para-el-planeamiento-institucional-_26marzo2019w20200728-16199-13d0lk2.pdf

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (26 de Abril de 2022). Proyecto de modificación de la Guía para el Planeamiento Institucional. *Modificada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N°030-2022-CEPLAN/PCD*. Lima, Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3043427/Proyecto_Guia_Planeamiento_Institucional_Ceplan.pdf?v=1651013648

Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.

Congreso de la República. (23 de Julio de 2002). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República Ley N°27785. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. Obtenido de https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/TILOC_Ley27785.pdf

Congreso de la República. (2002,23 de Julio). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*. Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27785.pdf>

Congreso de la República. (27 de Mayo de 2003). Ley Organica de Municipalidades Ley N°27972. Obtenido de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/\\$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf)

Congreso de la República. (2006). *Ley 28716 Ley de Control Interno de las entidades del Estado*. Lima: Diario Oficial el Peruano. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/477577/Ley_N_28716.pdf

De La Cruz, L. O., & Perez, A. O. (2017). Procesos Mas Relevantes Del Control Interno De Una Empresa Hotelera. *Revista Semestre Economico*, 20(45), 231. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=324066e3-b886-4753-90e5-b1977ff30e4a%40pdc-v-sessmgr03>

Díaz, S. C. (2005). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas Metodológicas para Diseñar y Elaborar el Proyecto de Investigación. : aplicaciones en Educación y otras Ciencias Sociales*. Lima: San Marcos.

Duckett, B. (2002). *Review of Evaluating reference services: A practical guide*. ALA Editions.

Durán Ruiz, A. M. (2017). *El nuevo enfoque de riesgo en el control interno*. Venezuela. Obtenido de [file:///C:/Users/ACER/Downloads/ARTICULO%20CONTROL%20INTERNO%20%20Venezuela%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/ARTICULO%20CONTROL%20INTERNO%20%20Venezuela%20(1).pdf)

Duran, D. L. (2019). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL*. Cusco, Peru. Obtenido de

<http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4398/253T20190441.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El congreso de la República. (29 de Diciembre de 1993). Constitución Política del Perú de 1993. *Constitución Política del Perú*. (D. O. Peruano, Ed.) Lima, Perú. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0001/1-constitucion-politica-del-peru-1.pdf>

El Congreso de la República. (26 de Mayo de 2003). Ley Orgánica de Municipalidades LEY N° 27972. *Ley*. Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>

El congreso de la República. (18 de Abril de 2006). Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. *Ley N°28716*. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano. Obtenido de https://www.inia.gob.pe/wp-content/uploads/Comite/SCI/MarcoNormativo/Ley_28716-2006.pdf

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (18 de Abril de 2006). Ley de Control Interno de las entidades del Estado. Lima, Perú: El Peruano.

El congreso de la República. (26 de marzo de 2006). Ley de Control Interno de las entidades del Estado. *Ley N°28716*. Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano. Obtenido de http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/Ley_N_28716.pdf

El Congreso de la República. (2006, 17 de Abril). *Ley de Control Interno de las entidades del Estado*. Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano. Obtenido de

<http://repositorio.agn.gob.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/504/Ley%2028716%20-%20Ley%20de%20Control%20Interno%20de%20las%20Entidades%20del%20Estado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El congreso de la República. (2016). *Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2016*. Lima, Perú. Obtenido de https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/ExpVirPal/Normas_Legales/30372-LEY.pdf

El Congreso de la República. (6 de Diciembre de 2018). *Ley de Presupuesto del Sector Público, Ley 30879*. (D. O. Peruano, Ed.) Lima, Perú. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-instrumento/leyes/18641-ley-n-30879-30880-y-30881-1/file>

Ena Ventura, B., & Delgado González, S. (2006). *Gestión Administrativa de personal*. Madrid: Paraninfo Cengage Learning.

Enriquez, S. E. (2018). *Gestión de riesgos en el control interno para las empresas públicas petroleras del ecuador*. Universidad Politecnica Salesiana, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20141/1/UPS-MSQ117.pdf>

Fincowsky, E. B. (2009). *Organización de Empresas*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/01/enrique-franklin-organizacion-de-empresas.pdf>

Franklin, E. B. (2007). *Auditoria Administrativa Gestión Estratégica del Cambio*.

México: Pearson Education.

García López, E. A., & Tórrez Escorcía, M. M. (2014). *Sistema Contable y Control*

Interno en las Cooperativas del. Universidad Nacional Autónoma de

Nicaragua, Managua, Managua, Nigaragua . Obtenido de

<https://repositorio.unan.edu.ni/6718/1/6446.pdf>

García, J., Carrizo, R., & Teodoro, M. (2019). *El control interno como herramienta*

para la prevención del fraude. Universidad de Panamá.

Grande, H. M. (2004). *El presupuesto en un protocolo de investigacion*. Mexico.

Hart, O. (1995). Corporate Governance: Some Theory and Implications. *The*

Economic Journal, 105(430). Obtenido de <https://doi.org/10.2307/2235027>

Hernandez. (2000). *MOTIVACION LABORAL*. HUANCAYO: SAN MARCOS.

Obtenido de https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk01c1Abg0s2kb8i3HAgoxiUCwfeg3g%3A1611780879010&source=hp&ei=DtMRYOvGO9Kf5OUPn7eHyAY&q=LIBRO+DE+MOTIVACION+LABORAL&oq=LIBRO+DE+MOTIVACION+LABORAL&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQAzIHCCMQ6gIQJzIHCCMQ6gIQJzIHC

[CMQ6gIQJzIHCCMQ6gIQJzI](https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk01c1Abg0s2kb8i3HAgoxiUCwfeg3g%3A1611780879010&source=hp&ei=DtMRYOvGO9Kf5OUPn7eHyAY&q=LIBRO+DE+MOTIVACION+LABORAL&oq=LIBRO+DE+MOTIVACION+LABORAL&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQAzIHCCMQ6gIQJzIHCCMQ6gIQJzIHC)

[CMQ6gIQJzIHCCMQ6gIQJzI](https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk01c1Abg0s2kb8i3HAgoxiUCwfeg3g%3A1611780879010&source=hp&ei=DtMRYOvGO9Kf5OUPn7eHyAY&q=LIBRO+DE+MOTIVACION+LABORAL&oq=LIBRO+DE+MOTIVACION+LABORAL&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQAzIHCCMQ6gIQJzIHCCMQ6gIQJzIHC)

[CMQ6gIQJzIHCCMQ6gIQJzI](https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk01c1Abg0s2kb8i3HAgoxiUCwfeg3g%3A1611780879010&source=hp&ei=DtMRYOvGO9Kf5OUPn7eHyAY&q=LIBRO+DE+MOTIVACION+LABORAL&oq=LIBRO+DE+MOTIVACION+LABORAL&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQAzIHCCMQ6gIQJzIHCCMQ6gIQJzIHC)

Hernández, P. O. (2016). La auditoria interna y su alcance ético empresarial.

Actualidad Contable Faces, 19(33), 15. Obtenido de

[https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LI](https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=213&searchType=BasicSearch)

[ST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=213&searchType=BasicSearch](https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=213&searchType=BasicSearch)

- hForm¤tPosition=3&docId=GALE%7CA459075525&docType=Ensayo&sort=Relevance&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&pageN
- Herrero. (2005). *¿Cómo planificar el evolución biológica de una investigación?*. .
- Hesselbein, F., Goldsmith, M., & Beckhard, R. (1998). *La organización del futuro*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GwJfvSyAHhYC&oi=fnd&pg=PA11&dq=%22organizaci%C3%B3n%22&ots=h8CqBHOLSE&sig=qD95UX8RFC-iL7jyDyceYIMGpTQ#v=onepage&q=%22organizaci%C3%B3n%22&f=false>
- Huerta, R. P., & Gaete, F. H. (2020). Dirección estratégica, sistema de información y calidad. *Información Tecnológica*, 31(2). Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=141222887&lang=es&site=eds-live>
- Instituto de Educación Superior dedicado a la investigación y desarrollo de experiencias de aprendizaje significativo intensivas en uso de Tecnología. (2008). *Guía de los Fundamento Para la Dirección de Proyectos*.
- La Contraloría General de la República. (30 de Octubre de 2006). Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG. *Normas de Control Interno*. Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://www.inia.gob.pe/wp-content/uploads/Comite/SCI/MarcoNormativo/RCG-0320-2006.pdf>
- La Contraloría General de la República. (14 de Agosto de 2014). *Marco Conceptual de Control Interno*. Lima, Perú. Obtenido de

https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf

La Contraloría General de la República. (15 de Mayo de 2019). Directiva N°006-2019-CG/INTEG. *Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado*. Lima, Perú: Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://portal.ingemmet.gob.pe/documents/73138/1103365/Directiva-006-2019-CG.pdf/b5975c26-dc4c-4e39-8ffc-2a9f9dad3b8>

La Contraloria General de la República del Perú. (2019). Directiva N°006-2019-CG/INTEG. *Implementacion del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado*. Lima.

La Contraloria General de la República del Perú. (2019,15 Mayo). *Implementacion del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado*. Lima: Diario Oficial el Peruano. Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/RC_146-2019-CG.pdf

La Contraloría General de la República del Perú. (30 de Marzo de 2021). Resolucion de Contraloria N°093-2021-CG. Lima, Perú. Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/RC_093-2021-CG.pdf

Llanos, M. M. (2016). *La Cultura Organizacional Eje de acción en la Gestion Humana*. Samborondón, Ecuador: Universidad ECOTEC. Obtenido de

<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>

López, F. M. (2013). La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno. Un estudio de casos múltiple en empresas murcianas. [Tesis]. Universidad de Murcia, Murcia, España. Obtenido de file:///C:/Users/ACER/Pictures/TESIS.pdf

López,Ocaña, S. C. (2022). Gestión administrativa y recaudación tributaria de la Municipalidad. [Tesis para obtener el grado académico de Mestro en Gestión Pública]. Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79610/L%c3%b3pez_OSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Loufat, E. (2012). *Fundamentos del Proceso Administrativo* (3 ra ed.). Argentina: Cengage Learnig.

Luna, G. A. (2014). *Administración* (1 ed.). México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074382457.pdf>

Manosalvas, G. L., Cartagena, H. M., & Baque, V. L. (2019). Gestión de control interno para disminuir el riesgo de quiebra en la empresa Capasepri. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(6), 1-17. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=a0b0dd19-f056-42f7-b38c-064a0a3133fe%40sessionmgr102>

Martinez, T. A. (2015). Los Sistemas Admnistrativos del Sector Público. *Gaceta Jurídica*, 1(1). Obtenido de

<https://epub632e39702a437062a1532feeb11e85a9.odilo.us/#/343cbc0a-7099-4fbb-a62d-988c79cfdbc9/5c24c69b6f91a91ed2b639e82040ef5daa6d68ed2578d0cea269278876689357>

Matos Uribe, F. F., Contreras Contreras, F., & Olaya Guerrero, J. (Setiembre de 2020). Estadística Descriptiva y Probabilidad para las Ciencias de la Información con el uso del SPSS. Lima, Perú: Asociación de Bibliotecólogos del Perú. Obtenido de <http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>

Matus, C. (2008). *Política, Planificación y Gobierno*. Neúquen: Instituto Latinoamericano del Caribe y del Caribe de Planificación Económica y Social (IPLS). Obtenido de <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL001185.pdf>

Méndez, M. A. (2020). Estudio sobre el control interno en las Universidades Públicas Estatales (UPES). [Tesis para obtener el grado de Maestro en Auditoría Gubernamental, Rendición de Cuentas y Gestión Estratégica]. BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA, Puebla, México. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/11379>

Mendoza Zamora, W. M., García Ponce, T. Y., Delgado Chávez, M. I., & Barreiro Cedeño, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*,

4, 206-240. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>

Mendoza, P. M. (2020). Implementación del Sistema de Control Interno en la Gestión Administrativa de las Unidades Ejecutoras del Ministerio del Interior en el Sur del Perú. [Tesis]. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13531/Maribel_Mendoza_Paredes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meneses, Paucar, P. (2019). *Gestión administrativa y control interno en la Municipalidad de Independencia*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3560>

Mochón, F., Mochón, M. d., & Sáenz, M. (2014). *Administración: Enfoque por competencias con casos latinoamericanos* (1 ra ed.). México: Trillas.

Montes, d. O., & Pulla, O. C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(14). Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=a0a5f174-4e5e-4d06-9821-3db6894d45f7%40pdc-v-sessmgr02>

Moreno Arvelo, P. M. (2019). Sistema de control interno y profesionalización de los servidores públicos en Ecuador. 1(17). Obtenido de

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=a84c8019-e3b7-4bda-be5b-1faa0b0a04b8%40redis>

Moreno, A. P., Robles, Z. G., & Arandia, Z. J. (2019). Sistema de control interno y profesionalización de los servidores públicos en Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(6), 1-17. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=46d26968-3b69-4f6f-a366-6f6132aaa4ae%40pdc-v-sessmgr01>

Moreno, T. J. (2020). *Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Balsapuerto, Loreto-2020*. Tarapoto, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50814/Moreno_TJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Munch, L. (2010). *Administración, gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson.

Murga, M. N. (2004). *Documentacion Cientifica* .

Muro, J. S. (2020). Control Interno Gerencial y la Prevencion de Riesgos en la Gestión Publica. *Gaceta Jurídica S.A*, 1(1). Obtenido de <https://epub8243b1583ec4df57302fc82661efb483.odilo.us/#/b12bc4-5289-4afa-943c-209f376bcf80/4984fca14008c7ee396d82c2a3912e545c7d9146beb00781815379a0d3ebac05>

Naquiche, C. J. (2022). Control interno y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Piura, 2021. *[Tesis para obtener el grado académico de Maestra*

- en Gestión Pública*]. Univesidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80761>
- Núñez, S. M. (2020). *El control interno y la eficiencia en los procesos de talento humano de la Universidad Regional Autónoma de los Andes en la matriz Ambato*. Ambato, Ecuador.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Vilela, P. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa- Cualitativa y Redacción de Tesis*. Bogotá, Colombia.
- Ortiz, M. R. (2021). *Evolución del control interno hacia una gestión integrada al control de gestión de cartera de una empresa industrial de la ciudad de cuenca baso en el informe coso 2013*. Universidad Politecnica Salesiana Ecuador, Cuenca, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20190/1/UPS-CT009082.pdf>
- Otzen, T. &. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palacion Acero, L. C. (2016). *Dirección Estratégica*. Bogotá: 2.
- Palacios, A. L. (2016). *Direccion Estrtegica*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Peláez, I. M. (2010). Control Interno en las áreas de aprovisionamiento de las Empresas Públicas sanitarias de Andalucía. *Tesis Doctoral*. Universidad de Málaga, Málaga, España.

- Perez, A. (2006). *Guía metodológica para la creación de un informe ultimo de investigacion*. Mexico.
- Pérez, De La Cruz, N. M. (2020). Control interno y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chao, 2019. *[Tesis para obtener el grado academico de Doctora en Administración]*. Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45647/P%c3%a9rez_DLCNM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Picoy, V. N. (2018). *El control interno y la gestión administrativa en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de ESSALUD en Lima-Perú*. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3691>
- Príncipe, H. (2020). Control interno y gestión administrativa en el Instituto Nacional de Estadística e Informática Chimbote 2019. *[Tesis]*. Universidad de San Pedro, Chimbote, Perú. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14862/Tesis_65308.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, L. E. (2018). *Control interno y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chinchero 2018*. Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33404/quispe_lle.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rengifo Millán, M. (2004). Control interno: metodología para la evaluación del riesgo, análisis de los resultados y recomendaciones, caso CAPRECOM EPS.

Cuadernos de Administración, 31(1), 99. Obtenido de https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=951&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=5&docId=GALE%7CA243528084&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&page

Rivas, M. G. (2011). Modelos contemporáneos de control interno. Fundamentos Teóricos. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(8), 115-136. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219022148007.pdf>

Rodríguez, P. J. (2020). *Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en la E.S.E Hospital Regional de Magdalena Medio: ENFOQUE COSO*. Universidad EAN, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9837/RodriguezJavier2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, R. C. (Noviembre de 2020). EVALUACION DE LA EMPRESA SOBRE EL CONTROL INTERNO APLICANDO AHP NEUTROSOFICO. *Investigación Operacional*, vol. 41(5). Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/A626928118/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=c59adca8>

Rodríguez, R. C., Muñoz, L. C., & Ayala, J. M. (2020). EVALUACION DE LA EMPRESA SOBRE EL CONTROL INTERNO APLICANDO AHP NEUTROSOFICO. *Investigación Operacional*, 41(5), 680. Obtenido de

<https://link.gale.com/apps/doc/A626928118/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=c59adca8>

Salinas, M. A. (2004). Metodos de muestreo. *Ciencia UANL*, VII(001), pp 121-123.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/402/40270120.pdf>

Salnave, S. (2018). *El sistema de control interno en el estado colombiano como instancia integradora de los sistemas de Gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión publica a 2030*. Universidad Externado de

Colombia, Bogotá D.C, Colombia. Obtenido de

[https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/661/ASA-Spa-2017-](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/661/ASA-Spa-2017-El_sistema_de_control_interno_en_el_estado_colombiano_como_instancia_integradora_Trabajo_de_grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[El_sistema_de_control_interno_en_el_estado_colombiano_como_instancia_integradora_Trabajo_de_grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/661/ASA-Spa-2017-El_sistema_de_control_interno_en_el_estado_colombiano_como_instancia_integradora_Trabajo_de_grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sampieri, R. H., & Torres, C. P. (2019). *Metodología de la Investigacion Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México.

Sanchez aponte, E. B. (2018). *Influencia del control administrativo en la mejora de la gestión municipal de la municipalidad distrital de Yarinacocha del departamento de Ucayali 2017*. Obtenido de

<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4456>

Sánchez, L. J. (Julio de 2021). Planificación estratégica, algunas reflexiones teóricas. *Folleto Gerenciales*, 25(1). Obtenido de

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=151163568&lang=es&site=eds-live>

- Thompson, Peteraf, & Strickland, G. &. (2012). *Administración Estratégica Teoría y Casos* (18 ed.). México, México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de [http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Peteraf,%20T%3B%20Strickland,%20G.%20\(2012\).pdf](http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Peteraf,%20T%3B%20Strickland,%20G.%20(2012).pdf)
- Torres, A. R. (2018). La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA 2017. [*Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública*]. Universidad Ceésar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21086>
- Vega de la Cruz, L. O., Pérez Pravia, M. C., & Tapia Claro, I. I. (2017). *Inferencia estadística de las variables del control interno en una entidad hospitalaria de acuerdo con las percepción de sus actores*. Pontifica Universidad Javeriana Colombia, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=383668909008>
- Vera, Alvarado, G. (2020). Gestión Administrativa en la hacienda La Lima de la Parroquia de San Juan. [*Examen Complexivo de Grado o fin de Carrera*]. Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8365/E-UTB-FAFI-ING.COM-000549.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viladrich. (19 de Octubre de 2020). *ORH Grupo Editorial de Conocimiento y Gestión*. Obtenido de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/como-motivar-al-empleado-en-el-trabajo-en-tiempos-del-covid.html>

- Viloria, N. (2005). Factores que inciden en el sistema de control interno de una organización. *Actualidad Contable Faces*, 8(11), 87-92. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/257/25701111.pdf>
- Walter M. Mendoza Zamora, T. Y. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 35. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>
- Yábar, S. J. (2017). Régimen de Control Gubernamental Explicado. *Gaceta Jurídica S.A*, 606. Recuperado el 2021, de <https://epuba8ef9ac2c32b73b3b3f8e1f065ac26d3.odilo.us/#/84f9376e-523d-446d-bbef-f9d164c8b82f/0b8712921a82ddec5ef57320b63377ca1812c719e85fc09f44bb58f79b8852f>
- Zelio Cahuapaza, B. J. (2018). El sistema de control interno y el control interno gubernamental en las Unidades de Gestión Educativa Local - Puno. *[TESIS]*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15837>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>1.- Problema General ¿De qué manera se relaciona el sistema de control Interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021?</p> <p>2.- Problemas Específicos</p>	<p>1.-Objetivo General Determinar de qué manera se relaciona el sistema de control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas- Apurímac, Periodo 2021.</p> <p>2. Objetivos Específicos</p>	<p>1.- Hipótesis General El sistema de control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas- Apurímac, Periodo 2021.</p> <p>2. Hipótesis Específicos</p>	<p>Variable Independiente X: Sistema de Control Interno</p> <p>Dimensiones X1: Cultura Organizacional X2: Gestión de</p>	<p>Tipo de Investigación: Descriptivo</p> <p>Nivel o alcance de la investigación: Correlacional</p> <p>Método de estudio: Enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño de la investigación No experimental</p>

<p>a) ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021?</p>	<p>a) Determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021.</p>	<p>a) La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Período 2021.</p>	<p>Variable Dependiente Gestión Administrativa</p>	<p>Población: 482 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac</p>
<p>b) ¿De qué manera se relaciona la gestión de riesgos y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de</p>	<p>b) Determinar de qué manera se relaciona la gestión de riesgos y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de</p>	<p>b) La gestión de riesgos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la</p>	<p>Dimensiones Y1: Planificación Y2: Organización Y3: Dirección</p>	<p>Muestra: 76 trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas- Apurímac</p> <p>Técnica de investigación: Encuesta</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de información

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Estimado funcionario y/o trabajador, le pido a usted me brinde unos minutos de su tiempo, para llenar este cuestionario. Su participación es anónima. Por favor marque con una X la alternativa que usted cree es la correcta. Cabe señalar que las alternativas están estructuradas de acuerdo a la escala de Likert.

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

N °	ITEMS	1	2	3	4	5
	Variable 1: Sistema de Control Interno					
	Dimension 1: Cultura Organizacional					
1	¿La Municipalidad cuenta con normas internas que regulen la conducta de los trabajadores que vulneran las normas de ética y conducta?					
2	¿La municipalidad ha desarrollado capacitaciones dirigidos a los trabajadores sobre ética, control interno y su importancia en la función pública?					
3	¿Considera usted que durante la implementación los responsables fomentaron la participación activa y brindaron soporte acerca del Control Interno a las demás unidades orgánicas que participan en la implementación del SCI?					
4	¿Considera usted que la municipalidad cumplió con el logro de sus objetivos, se cuenta con indicadores que realicen la valoración del avance de la implementación del sistema de control interno?					
5	¿La municipalidad comunica a sus trabajadores, funcionarios, proveedores y demás, sobre el cumplimiento de sus objetivos, metas y resultados obtenidos durante la implementación del sistema de control interno?					
	Dimensión 2: Gestión de Riesgos					
6	¿Considera usted que hubo participación de las Unidades Orgánicas para la realización del plan de Identificación de riesgos internos y externos?					

7	¿Existen lineamientos y políticas para la administración de riesgos, tales como mecanismos de Evaluación de Riesgos y desarrollo de las respuestas?					
8	¿Considera usted que los productos incluidos a la gestión de riesgos, fueron priorizadas de manera adecuada según un orden de prioridades tales como, salud educación, transporte, vivienda, seguridad ciudadana o ambiente?					
9	¿La municipalidad a través de sus unidades orgánicas realizan evaluaciones periódicas a fin de identificar nuevos riesgos, y que estos sean mitigados?					
10	¿Considera usted que las medidas de control propuestas fueron analizadas para cada riesgo encontrado, estas son efectivas para la mitigación de riesgos?					
11	¿La municipalidad cuenta con un plan de continuidad de actividades que les permita proseguir con la ejecución de estas ante situaciones de emergencia o desastre?					
	Dimensión 3: Supervisión					
12	¿Se ha consignado en el primer reporte ¿Seguimiento del Plan de Acción Anual, como mínimo 2 recomendaciones de mejora y 2 problemáticas por cada producto priorizado?					
13	¿Los encargados de la implementación de las medidas de remediación y control evidencian que han tomado en cuenta las recomendaciones de mejora y problemáticas consignadas en el primer reporte seguimiento del Plan de Sección Anual?					
14	¿El responsable de la implementación del SCI ha supervisado el registro de la información y documentación relacionada a la ejecución de las medidas de remediación y control consignadas en el reporte Seguimiento del Plan de Acción Anual?					
15	¿Se ha registrado en el aplicativo el SCI los entregables que evidencien la implementación/funcionamiento del SCI conforme a los plazos y directiva?					
16	¿La gerencia a raíz de la información consignada en el primer seguimiento del Plan de Acción Anual ¿Ha dispuesto la ejecución de acciones que permitieron mejorar la implementación de las medidas de					

	remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual?					
17	¿Considera usted que los encargados de la implementación del SCI y realizan actividades de prevención, monitoreo y seguimiento de los resultados?					

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado funcionario y/o trabajador, le pido a usted me brinde unos minutos de su tiempo, para llenar este cuestionario. Su participación es anónima. Por favor marque con una X la alternativa que usted cree es la correcta. Cabe señalar que las alternativas están estructuradas de acuerdo a la escala de Likert.

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

N °	ITEMS	1	2	3	4	5
	Variable 2: Gestión Administrativa					
	Dimension 1: Planificación					
1	¿Considera usted que la programación presupuestal realizada, ha permitido mejorar la asignación de recursos, se han cumplido objetivos, propósitos y metas propuestas por la entidad?					
2	¿Se realiza seguimiento al cumplimiento de las acciones para mejorar las condiciones internas de la entidad?					
3	¿Se realiza seguimiento al cumplimiento de las acciones de entrega y uso de bienes y servicios provistos por la entidad?					
4	¿La entidad establece un orden de prioridad único y ascendente de la ruta estratégica para los OEI y AEI y así facilita la asignación de recursos?					
5	¿Considera Usted que se tiene un óptimo nivel de cumplimiento de actividades según la evaluación del POI?					
6	¿Considera Usted que se tiene un óptimo nivel de cumplimiento de inversiones según la evaluación del POI?					
	Dimensión 2: Organización					
7	¿Se cuenta con una estructura orgánica actualizada, vinculada al cumplimiento de políticas, objetivos, estrategias y metas institucionales?					

8	¿Considera usted que el número de trabajadores es adecuado y está de acuerdo a la cantidad de labores que se desarrollan en cada área?					
9	¿Se garantiza un clima institucional favorable entre los trabajadores a través de reuniones y/o charlas de sensibilización periódicas?					
10	¿Considera usted que las inquietudes de los trabajadores son escuchadas oportunamente por parte del titular y jefes de área para fomentar el buen clima institucional?					
11	¿Los responsables de cada área de la entidad aplican estrategias para la resolución de conflictos laborales?					
12	¿Se fomenta la coordinación y/o participación activa de los trabajadores para tomar acuerdos sobre diversos temas administrativos?					
	Dimensión 3: Dirección					
13	¿Considera usted que existe liderazgo motivación al personal y ambiente de confianza para que los trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos de la entidad?					
14	¿Se fomenta el trabajo en equipo con la participación de las unidades orgánicas involucradas, para el logro de una actividad que requiera la atención inmediata?					
15	¿Se admite la opinión de los funcionarios y trabajadores en la toma de decisiones de situaciones relevantes?					
16	¿Durante la toma de decisiones se analiza que estas estén enmarcadas en la Normatividad?					

Anexo 3: Validez de los instrumentos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (EXPERTO 1)



CARTA DE PRESENTACIÓN

Cusco, 25 de octubre de 2022.

Señor(a): MAG. ATILIO VARGAS ELGUERA.

Presente

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Contabilidad con Mención en Auditoría de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, en la sede Cusco, promoción 2021, grupo C, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título de mi proyecto de investigación es: **"Sistema de Control Interno para la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021"**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, nosin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Solano Perales Sheila
D.N.I:70148249


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CULTURA ORGANIZACIONAL								
1	¿La Municipalidad cuenta con normas internas que regulen la conducta de los trabajadores que vulneran las normas de ética y conducta?	X		X		X		
2	¿La municipalidad ha desarrollado capacitaciones dirigidos a los trabajadores sobre ética, control interno y su importancia en la función pública?	X		X		X		
3	¿Considera usted que durante la implementación los responsables fomentaron la participación activa y brindaron soporte acerca del Control Interno a las demás unidades orgánicas que participan en la implementación del SCI?	X		X		X		
4	¿Considera usted que la municipalidad cumplió con el logro de sus objetivos, se cuenta con indicadores que realicen la valoración del avance de la implementación del sistema de control interno?	X		X		X		
5	¿La municipalidad comunica a sus trabajadores, funcionarios, proveedores y demás, sobre el cumplimiento de sus objetivos, metas y resultados obtenidos durante la implementación del sistema de control interno?	X		X		X		
DIMENSION 2: GESTION DE RIESGOS								
6	¿Considera usted que hubo participación de las Unidades Orgánicas para la realización del plan de Identificación de riesgos internos y externos?	X		X		X		
7	¿Existen lineamientos y políticas para la administración de riesgos, tales como mecanismos de Evaluación de Riesgos y desarrollo de las respuestas?	X		X		X		
8	¿Considera usted que los productos incluidos a la gestión de riesgos, fueron priorizadas de manera adecuada según un orden de prioridades tales como, salud educación, transporte, vivienda, seguridad ciudadana o ambiente?	X		X		X		
9	¿La municipalidad a través de sus unidades orgánicas realizan evaluaciones periódicas a fin de identificar nuevos riesgos, y que estos sean mitigados?	X		X		X		
10	¿Considera usted que las medidas de control propuestas fueron analizadas para cada riesgo encontrado, estas son efectivas para la mitigación de riesgos?	X		X		X		
11	¿La municipalidad cuenta con un plan de continuidad de actividades que les permita proseguir con la ejecución de estas	X		X		X		



ante situaciones de emergencia o desastre?							
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION		Si	No	Si	No	Si	No
	¿Se ha consignado en el primer reporte "¿Seguimiento del Plan de Acción Anual", como mínimo 2 recomendaciones de mejora y 2 problemáticas por cada producto priorizado?	X		X		X	
13	¿Los encargados de la implementación de las medidas de remediación y control evidencian que han tomado en cuenta las recomendaciones de mejora y problemáticas consignadas en el primer reporte "seguimiento del Plan de Sección Anual"?	X		X		X	
14	¿El responsable de la implementación del SCI ha supervisado el registro de la información y documentación relacionada a la ejecución de las medidas de remediación y control consignadas en el reporte "Seguimiento del Plan de Acción Anual"?	X		X		X	
15	¿Se ha registrado en el aplicativo el SCI los entregables que evidencian la implementación/funcionamiento del SCI conforme a los plazos y directiva?	X		X		X	
16	¿La gerencia a raíz de la información consignada en el primer seguimiento del Plan de Acción Anual ¿Ha dispuesto la ejecución de acciones que permitieron mejorar la implementación de las medidas de remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual?	X		X		X	
17	¿Considera usted que los encargados de la implementación del SCI y realizan actividades de prevención, monitoreo y seguimiento de los resultados?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Juan Carlos Medina Delgado

DNI: 46757652

Especialidad del validador: Maestro en Auditoría

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

03 de noviembre del 2022

Firma del Experto Informante.


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PLANIFICACION								
1	¿Considera usted que la programación presupuestal realizada, ha permitido mejorar la asignación de recursos, se han cumplido objetivos, propósitos y metas propuestas por la entidad?	X		X		X		
2	¿Se realiza seguimiento al cumplimiento de las acciones para mejorar las condiciones internas de la entidad?	X		X		X		
3	¿Se realiza seguimiento al cumplimiento de las acciones de entrega y uso de bienes y servicios provistos por la entidad?	X		X		X		
4	¿La entidad establece un orden de prioridad único y ascendente de la ruta estratégica para los OEI y AEI y así facilita la asignación de recursos?	X		X		X		
5	¿Considera Usted que se tiene un óptimo nivel de cumplimiento de actividades según la evaluación del POI?	X		X		X		
6	¿Considera Usted que se tiene un óptimo nivel de cumplimiento de inversiones según la evaluación del POI?	X		X		X		
DIMENSION 2: ORGANIZACION								
7	¿Se cuenta con una estructura orgánica actualizada, vinculada al cumplimiento de políticas, objetivos, estrategias y metas institucionales?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el número de trabajadores es adecuado y está de acuerdo a la cantidad de labores que se desarrollan en cada área?	X		X		X		
9	¿Se garantiza un clima institucional favorable entre los trabajadores a través de reuniones y/o charlas de sensibilización periódicas?	X		X		X		
10	¿Considera usted que las inquietudes de los trabajadores son escuchadas oportunamente por parte del titular y jefes de área para fomentar el buen clima institucional?	X		X		X		
11	¿Los responsables de cada área de la entidad aplican estrategias para la resolución de conflictos laborales?	X		X		X		
12	¿Se fomenta la coordinación y/o participación activa de los trabajadores para tomar acuerdos sobre diversos temas administrativos?	X		X		X		
DIMENSION 3: DIRECCION								
13	¿Considera usted que existe liderazgo motivación al personal y ambiente de confianza para que los trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos de la entidad?	X		X		X		
14	¿Se fomenta el trabajo en equipo con la participación de las unidades orgánicas involucradas, para el logro de una actividad	X		X		X		



	que requiera la atención inmediata?						
15	¿Se admite la opinión de los funcionarios y trabajadores en la toma de decisiones de situaciones relevantes?	X		X		X	
16	¿Durante la toma de decisiones se analiza que estas estén enmarcadas en la Normatividad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Juan Carlos Medina Delgado**

DNI: 46757652

Especialidad del validador: **Maestro en Auditoria**

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.

03 de noviembre del 2022

Firma del Experto Informante.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (EXPERTO 2)



CARTA DE PRESENTACIÓN

Cusco, 25 de octubre de 2022.

Señor(a): CPC. LAURA QUISPE ABARCA.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Contabilidad con Mención en Auditoría de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, en la sede Cusco, promoción 2021, grupo C, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título de mi proyecto de investigación es: **"Sistema de Control Interno para la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021"**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, nosin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Solano Perales Sheila

D.N.I.:70148249


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CULTURA ORGANIZACIONAL								
1	¿La Municipalidad cuenta con normas internas que regulen la conducta de los trabajadores que vulneran las normas de ética y conducta?	X		X		X		
2	¿La municipalidad ha desarrollado capacitaciones dirigidos a los trabajadores sobre ética, control interno y su importancia en la función pública?	X		X		X		
3	¿Considera usted que durante la implementación los responsables fomentaron la participación activa y brindaron soporte acerca del Control Interno a las demás unidades orgánicas que participan en la implementación del SCI?	X		X		X		
4	¿Considera usted que la municipalidad cumplió con el logro de sus objetivos, se cuenta con indicadores que realicen la valoración del avance de la implementación del sistema de control interno?	X		X		X		
5	¿La municipalidad comunica a sus trabajadores, funcionarios, proveedores y demás, sobre el cumplimiento de sus objetivos, metas y resultados obtenidos durante la implementación del sistema de control interno?	X		X		X		
DIMENSION 2: GESTION DE RIESGOS								
6	¿Considera usted que hubo participación de las Unidades Orgánicas para la realización del plan de Identificación de riesgos internos y externos?	X		X		X		
7	¿Existen lineamientos y políticas para la administración de riesgos, tales como mecanismos de Evaluación de Riesgos y desarrollo de las respuestas?	X		X		X		
8	¿Considera usted que los productos incluidos a la gestión de riesgos, fueron priorizadas de manera adecuada según un orden de prioridades tales como, salud educación, transporte, vivienda, seguridad ciudadana o ambiente?	X		X		X		
9	¿La municipalidad a través de sus unidades orgánicas realizan evaluaciones periódicas a fin de identificar nuevos riesgos, y que estos sean mitigados?	X		X		X		
10	¿Considera usted que las medidas de control propuestas fueron analizadas para cada riesgo encontrado, estas son efectivas para la mitigación de riesgos?	X		X		X		
11	¿La municipalidad cuenta con un plan de continuidad de actividades que les permita proseguir con la ejecución de estas	X		X		X		



¿Existe situaciones de emergencia o desastre?						
DIMENSION 3: SUPERVISION						
	SI	No	SI	No	SI	No
12	X		X		X	
13	X		X		X	
14	X		X		X	
15	X		X		X	
16	X		X		X	
17	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CPC. LAURA QUISPE ABARCA

DNI: 23963572

Especialidad del validador: CONTADOR

Cusco 29 de Octubre del 2022.

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

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



Firma del Experto Informante.


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PLANIFICACION								
1	¿Considera usted que la programación presupuestal realizada, ha permitido mejorar la asignación de recursos, se han cumplido objetivos, propósitos y metas propuestas por la entidad?	X		X		X		
2	¿Se realiza seguimiento al cumplimiento de las acciones para mejorar las condiciones internas de la entidad?	X		X		X		
3	¿Se realiza seguimiento al cumplimiento de las acciones de entrega y uso de bienes y servicios provistos por la entidad?	X		X		X		
4	¿La entidad establece un orden de prioridad único y ascendente de la ruta estratégica para los OEI y AEI y así facilita la asignación de recursos?	X		X		X		
5	¿Considera Usted que se tiene un óptimo nivel de cumplimiento de actividades según la evaluación del POI?	X		X		X		
6	¿Considera Usted que se tiene un óptimo nivel de cumplimiento de inversiones según la evaluación del POI?	X		X		X		
DIMENSION 2: ORGANIZACION								
7	¿Se cuenta con una estructura orgánica actualizada, vinculada al cumplimiento de políticas, objetivos, estrategias y metas institucionales?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el número de trabajadores es adecuado y está de acuerdo a la cantidad de labores que se desarrollan en cada área?	X		X		X		
9	¿Se garantiza un clima institucional favorable entre los trabajadores a través de reuniones y/o charlas de sensibilización periódicas?	X		X		X		
10	¿Considera usted que las inquietudes de los trabajadores son escuchadas oportunamente por parte del titular y jefes de área para fomentar el buen clima institucional?	X		X		X		
11	¿Los responsables de cada área de la entidad aplican estrategias para la resolución de conflictos laborales?	X		X		X		
12	¿Se fomenta la coordinación y/o participación activa de los trabajadores para tomar acuerdos sobre diversos temas administrativos?	X		X		X		
DIMENSION 3: DIRECCION								
13	¿Considera usted que existe liderazgo motivación al personal y ambiente de confianza para que los trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos de la entidad?	X		X		X		
14	¿Se fomenta el trabajo en equipo con la participación de las unidades orgánicas involucradas, para el logro de una actividad	X		X		X		



15	¿Se requiere la atención inmediata?						
15	¿Se admite la opinión de los funcionarios y trabajadores en la toma de decisiones de situaciones relevantes?	X		X		X	
16	¿Durante la toma de decisiones se analiza que estas estén enmarcadas en la Normatividad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. CPC. LAURA QUISPE ABARCA

DNI: 23963572

Especialidad del validador: CONTADOR

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

Cusco 29 de Octubre del 2022.



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

Firma del Experto Informante.

INFORME DE VALIDACIÓN DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO



CARTA DE PRESENTACIÓN

Cusco, 25 de octubre de 2022.

Señor(a): Mgt. Juan Carlos Medina Delgado.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos cordiales y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Contabilidad con Mención en Auditoría de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, en la sede Cusco, promoción 2021, grupo C, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magister.

El título de mi proyecto de investigación es: "**Sistema de Control Interno para la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021**", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, nosin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:

Firma
Solano Perales Sheila

D.N.I:70148249


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CULTURA ORGANIZACIONAL								
1	¿La Municipalidad cuenta con normas internas que regulen la conducta de los trabajadores que vulneran las normas de ética y conducta?	X		X		X		
2	¿La municipalidad ha desarrollado capacitaciones dirigidos a los trabajadores sobre ética, control interno y su importancia en la función pública?	X		X		X		
3	¿Considera usted que durante la implementación los responsables fomentaron la participación activa y brindaron soporte acerca del Control Interno a las demás unidades orgánicas que participan en la implementación del SCI?	X		X		X		
4	¿Considera usted que la municipalidad cumplió con el logro de sus objetivos, se cuenta con indicadores que realicen la valoración del avance de la implementación del sistema de control interno?	X		X		X		
5	¿La municipalidad comunica a sus trabajadores, funcionarios, proveedores y demás, sobre el cumplimiento de sus objetivos, metas y resultados obtenidos durante la implementación del sistema de control interno?	X		X		X		
DIMENSION 2: GESTION DE RIESGOS								
6	¿Considera usted que hubo participación de las Unidades ¿Orgánicas para la realización del plan de Identificación de riesgos internos y externos?	X		X		X		
7	¿Existen lineamientos y políticas para la administración de riesgos, tales como mecanismos de Evaluación de Riesgos y desarrollo de las respuestas?	X		X		X		
8	¿Considera usted que los productos incluidos a la gestión de riesgos, fueron priorizadas de manera adecuada según un orden de prioridades tales como, salud educación, transporte, vivienda, seguridad ciudadana o ambiente?	X		X		X		
9	¿La municipalidad a través de sus unidades orgánicas realizan evaluaciones periódicas a fin de identificar nuevos riesgos, y que estos sean mitigados?	X		X		X		
10	¿Considera usted que las medidas de control propuestas fueron analizadas para cada riesgo encontrado, estas son efectivas para la mitigación de riesgos?	X		X		X		
11	¿La municipalidad cuenta con un plan de continuidad de actividades que les permita proseguir con la ejecución de estas	X		X		X		



ante situaciones de emergencia o desastre?		SI	No	SI	No	SI	No
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN							
12	¿Se ha consignado en el primer reporte "¿Seguimiento del Plan de Acción Anual", como mínimo 2 recomendaciones de mejora y 2 problemáticas por cada producto priorizado?	X		X		X	
13	¿Los encargados de la implementación de las medidas de remediación y control evidencian que han tomado en cuenta las recomendaciones de mejora y problemáticas consignadas en el primer reporte "seguimiento del Plan de Sección Anual"?	X		X		X	
14	¿El responsable de la implementación del SCI ha supervisado el registro de la información y documentación relacionada a la ejecución de las medidas de remediación y control consignadas en el reporte "Seguimiento del Plan de Acción Anual"?	X		X		X	
15	¿Se ha registrado en el aplicativo el SCI los entregables que evidencien la implementación/funcionamiento del SCI conforme a los plazos y directiva?	X		X		X	
16	¿La gerencia a raíz de la información consignada en el primer seguimiento del Plan de Acción Anual ¿Ha dispuesto la ejecución de acciones que permitieron mejorar la implementación de las medidas de remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual?	X		X		X	
17	¿Considera usted que los encargados de la implementación del SCI y realizan actividades de prevención, monitoreo y seguimiento de los resultados?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Juan Carlos Medina Delgado

DNI: 46757652

Especialidad del validador: Maestro en Auditoría

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

03 de noviembre del 2022

Firma del Experto Informante.


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PLANIFICACION								
1	¿Considera usted que la programación presupuestal realizada, ha permitido mejorar la asignación de recursos, se han cumplido objetivos, propósitos y metas propuestas por la entidad?	X		X		X		
2	¿Se realiza seguimiento al cumplimiento de las acciones para mejorar las condiciones internas de la entidad?	X		X		X		
3	¿Se realiza seguimiento al cumplimiento de las acciones de entrega y uso de bienes y servicios provistos por la entidad?	X		X		X		
4	¿La entidad establece un orden de prioridad único y ascendente de la ruta estratégica para los OEI y AEI y así facilita la asignación de recursos?	X		X		X		
5	¿Considera Usted que se tiene un óptimo nivel de cumplimiento de actividades según la evaluación del POI?	X		X		X		
6	¿Considera Usted que se tiene un óptimo nivel de cumplimiento de inversiones según la evaluación del POI?	X		X		X		
DIMENSION 2: ORGANIZACION								
7	¿Se cuenta con una estructura orgánica actualizada, vinculada al cumplimiento de políticas, objetivos, estrategias y metas institucionales?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el número de trabajadores es adecuado y está de acuerdo a la cantidad de labores que se desarrollan en cada área?	X		X		X		
9	¿Se garantiza un clima institucional favorable entre los trabajadores a través de reuniones y/o charlas de sensibilización periódicas?	X		X		X		
10	¿Considera usted que las inquietudes de los trabajadores son escuchadas oportunamente por parte del titular y jefes de área para fomentar el buen clima institucional?	X		X		X		
11	¿Los responsables de cada área de la entidad aplican estrategias para la resolución de conflictos laborales?	X		X		X		
12	¿Se fomenta la coordinación y/o participación activa de los trabajadores para tomar acuerdos sobre diversos temas administrativos?	X		X		X		
DIMENSION 3: DIRECCION								
13	¿Considera usted que existe liderazgo motivación al personal y ambiente de confianza para que los trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos de la entidad?	X		X		X		
14	¿Se fomenta el trabajo en equipo con la participación de las unidades orgánicas involucradas, para el logro de una actividad	X		X		X		



	que requiera la atención inmediata?						
15	¿Se admite la opinión de los funcionarios y trabajadores en la toma de decisiones de situaciones relevantes?	X		X		X	
16	¿Durante la toma de decisiones se analiza que estas estén enmarcadas en la Normatividad?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Juan Carlos Medina Delgado

DNI: 46757652

Especialidad del validador: Maestro en Auditoría

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

03 de noviembre del 2022

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Documentos de autorización del desarrollo de la investigación y solicitud de documentos de gestión.

 **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS**
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  **Andahuaylas**
A paso firme...! 2019 - 2022

Andahuaylas, 04 de Julio del 2022

CARTA N° 21 -2022-GM-MPA

Señorita:
SHEILA SOLANO PERALES
Av. Confraternidad N°1116- Villa Salinas-Andahuaylas

PRESENTE. -

ASUNTO: AUTORIZACION DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO (CUESTIONARIO) Y USO DE INFORMACION PARA EFECTO DE ELABORACION DE TESIS.

REFERENCIA: Solicitud N° Reg:7762 Fecha: 08/09/2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas y el mío propio, y a la vez absolviendo a lo solicitado mediante el documento de la referencia se le autoriza el uso de información para efectos de elaboración de tesis, asimismo la aplicación de cuestionario respecto al trabajo de investigación intitulado **"Sistema de Control Interno para la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021"**

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ANDAHUAYLAS

Lic. Adm. Fredy Menges Zavaleta
GERENTE MUNICIPAL

SOLICITO: Copia Simple de
Documentos de Gestión.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ANDAHUAYLAS	
SECRETARIA GENERAL	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
05 JUL. 2022	
N° Reg 7544	Hora 9:29
01	Firma

DR. ADLER MALPARTIDA TELLO

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS.

Yo, SHEILA SOLANO PERALES, identificado con DNI: 70148249, domiciliado en la Av. Confraternidad N°1116 de la provincia de Andahuaylas región Apurímac; con el debido respeto me presento ante Usted y expongo lo siguiente:

Que, habiendo realizado mis estudios de postgrado y habiendo realizado mi trabajo de investigación en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, titulado "Sistema de Control Interno y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Periodo 2021", se me es necesario contar con una copia del Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional y otros documentos de gestión que cuente la entidad a fin de garantizar la confiabilidad de los resultados de la investigación.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted Señor Alcalde acceda a mi petición, en conformidad a lo establecido en la LEY N° 27806.- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Andahuaylas, 05 de Julio del 2022

05 JUL. 2022	
EXP. 2585	16:50
FOLOS 9F	FIRMA: p

SHEILA SOLANO PERALES

DNI:70148249

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ANDAHUAYLAS	
GERENCIA MUNICIPAL	
05 JUL. 2022	
EXP. 6500	HORA 18:00
FOLOS 01-E	FIRMA: /

*Probi
Fecha 06/07/2022
Hora: 3:18 pm*

985

53

INFORME N°. 040- 2022 - UPR-GPPR-MPA

A : LIC. ROCIO DEL PILAR CABEZAS RIVAS
Gerente de Planificación Presupuesto y Racionalización

ASUNTO : INFORMACIÓN SOLICITADA

REF. : SOLICITUD N° DE REGISTRO: 7544 CODIGO: 32146


FECHA : Andahuaylas 08 de Julio del 2022

Me dirijo a usted, en relación a la solicitud N° de registro: 7544 código: 32146 con el cual solicita copia simple de documentos tales como, PEI y POI al respecto hago de su conocimiento lo siguiente.

Referente al Plan Estratégico Institucional, no se cuenta con este documento y respecto al Plan Operativo Institucional, se adjunta copia simple de acuerdo a la petición.

En cuanto pongo de su conocimiento para los fines del caso.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS
DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO PRESUPUESTO
Mag. Sonia Ibáñez Escalante
UNID. PLANEAM. RACIONALIZACIÓN

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ANDAHUAYLAS
GERENCIA DE PLANEACIÓN, PRESUPUESTO Y
RACIONALIZACIÓN
08 JUL. 2022
EXP.: _____ HORA: 9:40
FOLIOS: 53 F FIRMA: CA

Cc.
Archivo

53



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



INFORME N° 985- 2022 – GPPR/MPA

A : ING. JOSE ELIAS FRANCO SILVERA
Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas

DE : LIC. ROCIO DEL PILAR CABEZAS RIVAS
Gerente de Planificación Presupuesto y Racionalización

ASUNTO : SE REMITE INFORMACION SOLICITADA

REFERENCIA : INFORME N°040-UPR-GPPR-MPA

FECHA : 15 de Julio del 2022



Por medio del presente me dirijo a usted, para saludarle cordialmente a su vez remitir el **INFORME N°040-UPR-GPPR-MPA**. De fecha 08 de Julio del presente año emitido por la responsable de la Unidad de Planeamiento y Racionalización, en la cual proporciona la información solicitada adjuntando el Plan Operativo Institucional, a su vez hace de su conocimiento que dicha Unidad no cuenta con el Plan Estratégico institucional según lo solicitado.

Es cuanto informo para su conocimiento y demás fines pertinentes.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE ANDAHUAYLAS
Lic. Rocio del Pilar Cabezas Rivas
GERENTE DE PLANIFICACION PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION



Anexo 5. Evidencia Fotográfica



Fuente: *Elaboración Propia.*
Aplicación de cuestionario afuncionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.



Fuente: *Elaboración Propia.*
Aplicación de cuestionario afuncionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas



Fuente: *Elaboración Propia.*

Aplicación de cuestionario a funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.



Fuente: *Elaboración Propia.*

ARTÍCULO CIENTÍFICO

**SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS-APURÍMAC, 2021.**

Solano Perales Sheila, Contador Público Colegiado, Universidad Nacional de San Antonio
Abad del Cusco, Correo: solanoperalessheila@gmail.com.

Resumen

El presente estudio se realizó debido a las problemáticas suscitadas en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, encontrándose que estas son ocasionadas por las deficiencias del sistema de control interno, producto de fallas durante su implementación en sus ejes de cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión. El enfoque de la investigación es cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra incluyó a 76 servidores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Asimismo, para la recolección de datos se hizo uso de dos cuestionarios para cada variable de estudio. A través de los resultados de la investigación, se concluye que el control interno influye significativamente en la eficacia de la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021, con una R de,696 con un valor de $p = 0,000$, lo que demuestra que existe relación positiva. Finalmente se llega a la conclusión que la implementación del control tiene una influencia significativa en la eficacia de la gestión administrativa.

Abstract

The present study was conducted due to the problems arising in the administrative management of the Provincial Municipality of Andahuaylas, finding that these are caused by the deficiencies of the internal control system, product of failures during its implementation

in its axes of organizational culture, risk management and supervision. The research approach is quantitative, descriptive correlational level and non-experimental cross-sectional design. The sample included 76 employees of the Provincial Municipality of Andahuaylas. Two questionnaires were used for data collection for each study variable. Through the results of the research, it is concluded that internal control significantly influences the effectiveness of administrative management in the Provincial Municipality of Andahuaylas, period 2021, with an R of .696 with a value of $p = 0.000$, which shows that there is a positive relationship. Finally, it is concluded that the implementation of control has a significant influence on the effectiveness of administrative management.

Palabras clave: Control Interno, Gestión Administrativa, Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos, Supervisión.

Key words: Internal Control, Administrative Management, Organizational Culture, Risk Management, Supervision.

Introducción

La Municipalidad Provincial de Andahuaylas, durante los periodos de gestión correspondiente a los años 2011-2014 y 2015-2018, ha experimentado problemas de gestión administrativa, debido a la ausencia de un correcto control interno dedicado a velar la legalidad de las actividades económicas y financieras, así como también asegurar la eficiencia y eficacia de los documentos de gestión durante la planificación respecto a las actividades y proyectos a ejecutar, dichas falencias han conllevado a una deficiente organización y dirección de las funciones al interior de la entidad, las cuales han dado como resultado la baja ejecución presupuestaria y la insatisfacción de los ciudadanos respecto a la prestación de servicios. Motivo por el cual, el presente trabajo tiene como objetivo principal determinar cuál es la relación del sistema de control interno con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, periodo 2021. Por

ello, se planteó como hipótesis general; el sistema de control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas-Apurímac, Periodo 2021, Asimismo, para el desarrollo del marco teórico se tomó en consideración la Ley de control interno emitida por la contraloría general de la república “El control interno son aquellas acciones de prevención previa, simultánea y de inspección posterior que realizan las entidades sujetas a control, con la finalidad de garantizar que la gestión de sus activos, operaciones y recursos se realiza de forma correcta y eficiente” (El congreso de la República, 2002,p.5). Por otro lado “La gestión administrativa se define como "la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en la gestión de recursos y el desarrollo de la actividad institucional” (Alvarado & Aguilar, 2013,p.36). El enfoque de la investigación es cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de datos se hizo uso de dos cuestionarios para cada variable de estudio. A través de los resultados de la investigación, se concluye que el control interno influye significativamente en la eficacia de la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021, con una R de,696 con un valor de $p = 0,000$, lo que demuestra que existe relación positiva. Finalmente se llega a la conclusión que la implementación del control tiene una influencia parcial en la eficiencia y/o eficacia de la gestión administrativa.

Materiales y Métodos:

La población para el presente trabajo de investigación, está compuesta por 482 trabajadores de la sede Administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Por lo cual, para el desarrollo del presente trabajo se tomó en consideración lo manifestado por Ñaupas et.al (2018) “del total de población que tienen las características necesarias para la investigación, se escoge una parte o fragmentos del conjunto, estas deben ser precisas y

claras para que no se generen confusiones". (p.334). Por lo antes señalado, tenemos la fórmula para calcular la muestra:

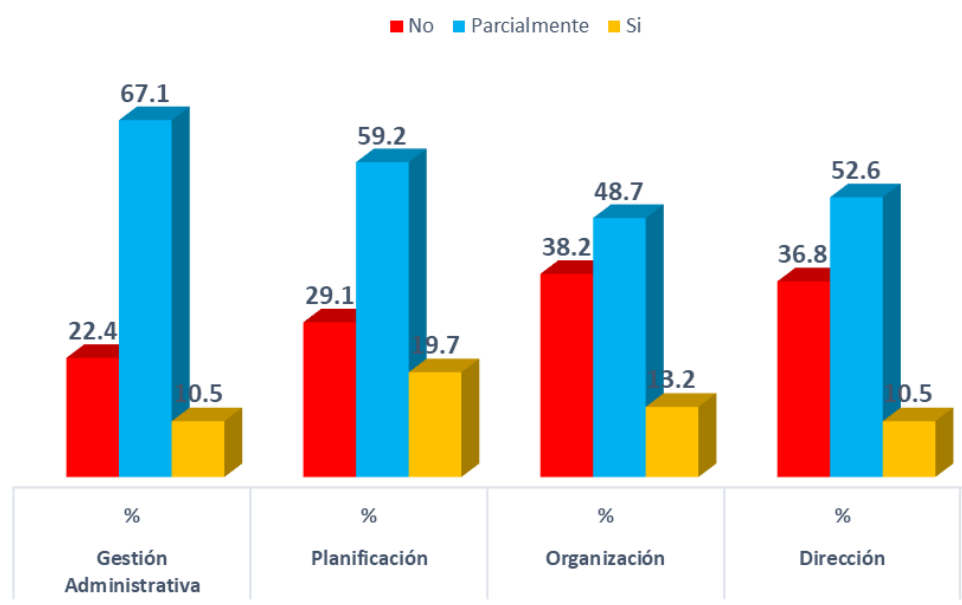
En el contexto de los métodos probabilísticos de selección de muestra, una de las fórmulas más comunes es la del muestreo aleatorio simple. En este método, cada miembro de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado en la muestra. La fórmula para calcular el tamaño de muestra necesario en un muestreo aleatorio simple es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Después de la aplicación de la fórmula esta dio como resultado 76 empleados que realizan labores administrativas en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

La técnica de selección de muestra se realizó bajo el método probabilístico, por otra parte, la técnica de recolección de información, en el presente estudio fue; la observación y la encuesta siendo los instrumentos la lista de cotejo (Check List) y el cuestionario respectivamente para cada una de las variables control interno y gestión administrativa.

La técnica de análisis e interpretación de la información se realizó utilizando el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), específicamente la edición IBM SPSS Statistics 25 en su versión en español. Esta elección es común en las ciencias sociales debido a la capacidad del SPSS para manejar y analizar datos de manera eficiente, especialmente en estudios que involucran encuestas y cuestionarios.

Resultados:**Sistema de control interno y dimensiones****Gestión de Administrativa y sus Dimensiones****Discusión:**

Respecto a la hipótesis general, de los resultados cuantitativos se ha confirmado que el Control interno se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021, con un R de ,696” con un valor de,

$p = 0,000 < 0,05$, donde se observa que las variables de estudio tienen una relación positiva moderada. Estos valores permiten hacer una comparación con los resultados de Apaza & Mamani, (2019), en la cual se determinó también que los resultados tienen una correlación directa de nivel alto ($Rho = .724$) y significativa ($sig = .000$). En conclusión, la implementación del control interno incide en los resultados de eficiencia y eficacia de la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Andahuaylas.

Respecto a la hipótesis específica 1, de los datos cuantitativos se ha demostrado que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021., con un R de ,376 con un valor de, $p = 0,001 < 0,05$, donde se establece que las variables de estudio tienen una relación positiva. Estos valores permiten hacer una comparación con los resultados de la investigación realizada por Rodríguez, (2020), en la cual tuvo como resultados que el ambiente de control también conocido como cultura organizacional y la gestión administrativa tiene una correlación directa ($Rho = .319$) y significativa ($sig = .000$). En conclusión, el nivel de implementación de cultura organizacional repercute en la efectividad de la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Andahuaylas.

Respecto a la hipótesis específica 2, de los datos cuantitativos se ha demostrado que la Gestión de Riesgos se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021, con un R de ,469 con un valor de, $p = 0,000 < 0,05$, por lo cual, existe una relación positiva moderada el 42,1% de funcionarios y trabajadores administrativos encuestados perciben que se ha realizado parcialmente la implementación de la gestión de riesgos, estos valores permiten hacer una comparación con el estudio realizado por Ccohanqui (2021), que tuvo como resultados que para el 70,3% de los servidores el eje de gestión de riesgo no se implementa de manera eficiente, En base a los resultados se concluye que el nivel de implementación de la gestión

de riesgos repercute en la efectividad de la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Andahuaylas.

Respecto a la hipótesis específica 3, de los datos cuantitativos se ha demostrado que la supervisión se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021, con un R de ,376 con un valor de, $p = 0,001 < 0,05$, donde se determinó que ambas variables de estudio tienen una relación positiva, según los datos obtenidos el 61,9% de encuestados perciben que se ha realizado parcialmente, el 19,7% manifiestan que si se ha realizado, mientras que solo un 18,4% indicó que no se ha realizado una adecuada supervisión en la implementación del control interno de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, periodo 2021. Estos valores permiten hacer una comparación con los resultados de Cabrejos (2022), la cual tuvo como resultado que el 67% de colaboradores evaluó como bajo el nivel existente que el control interno en su componente supervisión, mientras que en el caso de la Gestión Administrativa el 73% la valuó como deficiente. Asimismo, se estableció la relación entre el Control Interno y la Gestión Administrativa siendo la misma lineal y directa dado el Rho de Spearman de $r = 0,393$. Finalmente, de los resultados obtenidos se llega a la conclusión de que se ha realizado parcialmente las acciones de supervisión durante la implementación, por lo cual la alta dirección y funcionarios deben realizar un estudio con base documental detallado sobre el nivel de seguimiento y retroalimentación que se realiza en la implementación de control interno, con la finalidad dar a conocer oportunamente las deficiencias y problemas detectados, y tomar acciones inmediatas con la finalidad de mejorar los servicios que brinda la entidad.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarado, M., & Aguilar, A. (2013). Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos-2013. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional

- de Iquitos, Iquitos. Obtenido de <https://1library.co/document/yev4lj4z-estudio-motivacion-laboral-trabajadores-grupo-kozue-ciudad-iquitos.html>
- Apaza, S., & Mamani, Z. G. (2019). Control interno y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Usicayos, 2019. *tesis*. Universidad Peruana Unión, Juliaca. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2803/Hermogenes_Trabajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrejos, C. F. (2022). Sistema de Control Interno para optimizar la gestión Administrativa en la UGEL ferreñafe. *Tesis para obtener el grado academico de Maestría*. Universidad César Vallejos, Chiclayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78510/Cabrejos_CFP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ccohuanqui, A. M. (2021). *Implementación del sistema de control interno y su influencia en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo- Cusco 2021*. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9724/ccohuanqui_a_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- El congreso de la República. (2002). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República LEY N° 27785*. Lima: Diario el Peruano. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/361328-27785>
- La Contraloría General de la República. (14 de Agosto de 2014). *Marco Conceptual de Control Interno*. Lima, Perú. Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf
- Ñaupas, P., Valdivia, D., Palacios, V. J., & Romero, D. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Rodriguez, P. (2020). Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en la E.S.E "Hospital Regional de Magdalena Medio": ENFOQUE COSO. *Tesis de Maestría en Administración de Empresas*. Universidad EAN, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9837/RodriguezJavier2020.pdf?sequence=1>