

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD**



**Control Interno y su Influencia en la Gestión**  
**Administrativa de la Ugel Recuay – 2020**

Tesis para optar el título profesional de Contadora Pública

**Autora**

Bach. Castillo Guio, Geovanina  
Código ORCID - 0000-0001-8060-0222

**Asesor**

Dg. Vigo Bardales, Luis Alberto  
Código ORCID 0000-0002-4328-853X

Chimbote – Perú

2022

### Palabras clave

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Tema:</b>         | Control interno y gestión administrativa |
| <b>Especialidad:</b> | Contabilidad                             |

### Keyword

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Tema:</b>         | Internal control and administrative management |
| <b>Especialidad:</b> | accounting                                     |

### Línea de Investigación

|                               |                   |
|-------------------------------|-------------------|
| <b>Línea de Investigación</b> | Contabilidad      |
| <b>Área</b>                   | Ciencias sociales |
| <b>Específico</b>             | Finanzas públicas |

### Line of research

|                         |                   |
|-------------------------|-------------------|
| <b>Line of research</b> | Accounting        |
| <b>Área</b>             | Social Sciences   |
| <b>General</b>          | Economic Sciences |
| <b>Specific</b>         | Public finances   |

**TÍTULO**

**CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA DE LA UGEL RECUAY – 2020.**

**TITLE**

**INTERNAL CONTROL AND ITS INFLUENCE ON THE  
ADMINISTRATIVE MANAGEMENT OF THE UGEL RECUAY - 2020.**

## **RESUMEN**

La presente investigación con el título de “Control Interno y su Influencia en la Gestión Administrativa de la Ugel Recuay – 2020”, tuvo por objetivo conocer la influencia del control interno en la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Recuay periodo 2020. Por su alcance es tipo descriptivo, considerando el manejo de las variables es de nivel no experimental y por el período transversal.

Para la recolección de datos para la investigación se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. La muestra estuvo conformada por sesenta (60) trabajadores de la Ugel de la Provincia de Recuay. Los resultados indican a través de la prueba Chi cuadrado que el control interno influye en la gestión administrativa de la Ugel Recuay – 2020. En ese sentido, se concluye que el control interno influye de manera positiva en la gestión administrativa de la Ugel Recuay.

**Palabras Claves: Gestión administrativa, control interno, Ugel**

## **ABSTRACT**

The present investigation with the title of "Internal Control and its Influence on the Administrative Management of the Ugel Recuay - 2020", aimed to know the influence of internal control on administrative management in the Local Educational Management Unit of the Province of Recuay period 2020. Due to its scope, it is descriptive, considering the management of the variables is of a non-experimental level and for the transversal period.

For the data collection for the research, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The sample consisted of sixty (60) workers from the Ugel of the Province of Recuay. The results indicate through the Chi square test that internal control influences the administrative management of Ugel Recuay - 2020. In this sense, it is concluded that internal control positively influences the administrative management of Ugel Recuay.

**Keywords: Internal Control, administrative management, Local Management Unit of the Province of Recuay**

## INDICE

|   |     |
|---|-----|
| Palabra Clave   | i   |
| Título  | ii  |
| Resumen   | iii |
| Abstract  | iv  |
| Índice  | v   |
| Índice De Tablas Y Figuras                                  | vi  |
| <br>  |     |
| <b>CAPITULO I: INTRODUCCION</b>                             |     |
| 1.1 Antecedentes y fundamentación científica                | 2   |
| 1.2 Fundamentación Científica                               | 4   |
| 1.3 Justificación de la investigación                       | 20  |
| 1.4 Problema  | 21  |
| 1.5 Conceptualización y Operacionalización de las Variables | 24  |
| 1.6 Hipótesis   | 40  |
| 1.7 Objetivo  | 40  |
| <br>  |     |
| <b>CAPITULO II: METODOLOGÍA</b>                             |     |
| 2.1 Tipo y Diseño de Investigación                          | 42  |
| 2.2 Población – Muestra                                     | 43  |
| 2.3 Técnicas e instrumentos de investigación                | 43  |
| 2.4 Procesamiento y análisis de la información              | 45  |
| <br>  |     |
| <b>CAPITULO III: RESULTADOS</b>                             |     |
| 3.1 Resultados  | 47  |
| 3.4 Prueba de hipótesis                                     | 78  |
| <br>  |     |
| <b>CAPITULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>                    | 80  |
| <b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>           | 86  |
| <b>CAPITULO VI: DEDICATORIA</b>                             | 90  |
| <b>CAPITULO VII: AGRADECIMIENTO</b>                         | 92  |
| <b>CAPITULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>            | 94  |
| <b>CAPITULO IX: ANEXO Y APÉNDICE</b>                        | 99  |
| ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA                      |     |
| ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS               |     |
| ANEXO 3: PÁGINA WEB DE LA UGEL RECUAY                       |     |
| ANEXO 4: ORGANIGRAMA DE LA UGEL RECUAY                      |     |
| ANEXO 5: PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS                    |     |

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

- Tabla 1: Género del personal.
- Tabla 2: Edad del personal
- Tabla 3: Grado de instrucción del personal
- Tabla 4: Normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación.
- Tabla 5: Evaluación y detección de desviaciones.
- Tabla 6: Control sobre sus actuaciones y funciones en el cargo.
- Tabla 7: Capacidad institucional para aplicar la función administrativa.
- Tabla 8: Normas, procesos y estructuras para un adecuado control interno.
- Tabla 9: Importancia del control interno.
- Tabla 10: Preparación para enfrentar eventos adversos.
- Tabla 11: Disminución de riesgos afectan el logro de objetivos.
- Tabla 12: Políticas apropiadas de acuerdo a un plan
- Tabla 13: Mecanismos e información para el funcionamiento del control interno.
- Tabla 14: Supervisión del control interno de manera permanente.
- Tabla 15: Promover la calidad en los servicios institucionales
- Tabla 16: Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas gubernamentales.
- Tabla 17: Información oportuna, válida y confiable.
- Tabla 18: Conocimiento sobre objetivos institucionales
- Tabla 19: Toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos.
- Tabla 20: Conocimiento para el cumplimiento de los objetivos.
- Tabla 21: Herramientas para el desempeño de las funciones
- Tabla 22: Conocimiento de la estructura organizacional.
- Tabla 23: Trabajadores identificados con los objetivos institucionales.
- Tabla 24: Distribución de tareas a los trabajadores
- Tabla 25: Distribución de las funciones por especialidad.
- Tabla 26: Políticas y procedimientos para reclutamiento y capacitación del personal.
- Tabla 27: Supervisión para el desarrollo de las actividades institucionales
- Tabla 28: Coordinación y dirección para el cumplimiento de las metas establecidas.
- Tabla 29: Toma de decisiones adecuados.
- Tabla 30: Mecanismos de comunicación entre colaboradores.

Tabla 31: Habilidades, conocimientos, experiencias y competencias para desempeñar el trabajo.

Tabla 32: Prueba estadística de Chi cuadrado

Figura 1: Género del personal.

Figura 2: Edad del personal

Figura 3: Grado de instrucción del personal

Figura 4: Normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación.

Figura 5: Evaluación y detección de desviaciones.

Figura 6: Control sobre sus actuaciones y funciones en el cargo.

Figura 7: Capacidad institucional para aplicar la función administrativa.

Figura 8: Normas, procesos y estructuras para un adecuado control interno.

Figura 9: Importancia del control interno.

Figura 10: Preparación para enfrentar eventos adversos.

Figura 11: Disminución de riesgos afectan el logro de objetivos.

Figura 12: Políticas apropiadas de acuerdo a un plan

Figura 13: Mecanismos e información para el funcionamiento del control interno.

Figura 14: Supervisión del control interno de manera permanente.

Figura 15: Promover la calidad en los servicios institucionales

Figura 16: Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas gubernamentales.

Figura 17: Información oportuna, válida y confiable.

Figura 18: Conocimiento sobre objetivos institucionales

Figura 19: Toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos.

Figura 20: Conocimiento para el cumplimiento de los objetivos.

Figura 21: Herramientas para el desempeño de las funciones

Figura 22: Conocimiento de la estructura organizacional.

Figura 23: Trabajadores identificados con los objetivos institucionales.

Figura 24: Distribución de tareas a los trabajadores

Figura 25: Distribución de las funciones por especialidad.

Figura 26: Políticas y procedimientos para reclutamiento y capacitación del personal.

Figura 27: Supervisión para el desarrollo de las actividades institucionales



Figura 28: Coordinación y dirección para el cumplimiento de las metas establecidas.

Figura 29: Toma de decisiones adecuados.

Figura 30: Mecanismos de comunicación entre colaboradores.

Figura 31: Habilidades, conocimientos, experiencias y competencias para desempeñar el trabajo.

# **CAPITULO I**

# **INTRODUCCION**

## **1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA**

### **En lo Internacional**

**Mendoza, García, Delgado, & Barreiro (2018)** en su estudio titulado: “El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público”. Que pertenece a la Revista Científica el Dominio de las Ciencias. Ecuador, Ecuador. Su objetivo fundamental fue determinar el modo en el que se desarrolla el control interno en las entidades del Estado. Se empleó el método inductivo-deductivo y analítico-sintético. La investigación concluye que el control interno que se desarrolla en las diversas entidades del estado debería ser entendidas desde el punto de conseguir los objetivos políticos y sociales, la utilización de los recursos públicos, el ciclo presupuestal y la planeación además de la complejidad de la operatividad en general.

**Balla y López (2018)** en su tesis denominado “El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas del Ecuador”. La investigación estuvo encaminada a enseñar referente al control interno en la gestión administrativa. Fue una investigación documental que le permitió al investigador profundizar el tema indicado empleando técnicas de interpretación textual. Los investigadores concluyen fundamentalmente que el control interno es un aspecto prioritario en el interno de toda institución que opera desde los directivos, que define funciones particulares y esenciales, como cuidar de los colaboradores la aceptación y participación para el logro de los objetivos institucionales.

### **En lo nacional**

**Martos (2018)**. En su investigación: El Control Interno en la Gestión Administrativa de la Empresa de Transportes Marín Hermanos SAC, Cajamarca 2016. Concluye principalmente que la totalidad de los encuestados indicaron que no conocían la existencia: del MOF, reglamento interno, reglamento de ética, seguridad en el trabajo y políticas de calidad y de salud.

**Meléndez (2018)** investigó sobre el: “El Control Interno como Mecanismo de una Gestión Administrativa Eficaz de las Municipalidades Provinciales de la Región Madre de Dios”, que determinó como objetivo evaluar la ejecución y marcha del control interno en la Municipalidad Provincial de Tambopata - Región Madre de Dios y cuya metodología aplicada quedó definido por métodos analíticos, descriptivos y el deductivos concluye en su investigación: un bajo nivel de difusión del control interno en la municipalidad, que no se ejecuta diagnósticos del control interno encontrándose en una etapa inicial, elaboró su Plan estratégico, sin embargo, no se revisa ni se actualiza, además cuenta con Manuales y Reglamentos sin aplicarse de manera adecuada, el Texto Único de Procedimientos Administrativos, el Cuadro de Asignaciones del Personal tampoco están actualizados debidamente, siendo los señalados los factores que inciden de manera negativa en la gestión administrativa del municipio. También se concluye que los cargos administrativos que ocupan algunos funcionarios y servidores públicos no ingresaron mediante concurso público, sino por favores políticos, existe déficit de personal para desarrollar con normalidad las labores, a ello se suma que no se ejecutan evaluaciones periódicas referente al desempeño de sus colaboradores y no existe las condiciones laborales adecuadas, bajo esa realidad se señala que no existe un clima laboral positivo.

**Stein (2018)** llevo a cabo una investigación denominada “Control interno y su Influencia en los Procesos de Gestión y Desarrollo Humano del Personal de dos Entidades Públicas, Lima – 2017”. La meta de la investigación ha sido establecer el nivel de influencia del control interno en los procesos de gestión y desarrollo humano del personal de 2 instituciones públicas, por su alcance fue una investigación correlacional positivo que midió cuanto se conocía los trabajadores sobre control interno. La investigación concluye señalando que, a mayor conocimiento del control interno de los colaboradores mayor será la influencia en los procesos de gestión y desarrollo humano, alcanzando mejores resultados de gestión, principalmente en mejorar el servicio a los ciudadanos y ciudadanas.

**Colonio (2017)** en su tesis denominada “Control interno y su Impacto en el Coso 92 en las Mypes Comerciales de Huancayo- Perú periodo 2014 – 2015 en la Universidad Continental. Huancayo –Perú. El método empleado fue cualitativo de tipo aplicada. La investigación concluye señalando que un 80% de mypes comerciales de Huancayo poseen problemas organizacionales por no implementar controles internos. Con la ejecución del control interno hay la posibilidad que mejore de manera considerable la administración de la institución mediante la implementación del coso III, lo que evidencia que la ruta que se tomó mediante el coso podría impulsar en las mypes a corregir la parte administrativa

**Larrea (2017)** en su investigación denominado “*El control interno y su influencia en la gestión administrativa del área de Contabilidad en el Perú: Caso Institución OFIAPADM- DIRANDRO PNP, Lima 2016*”. Lima. El presente trabajo tuvo como objetivo fundamental determinar y describir la influencia del control interno en gestión administrativa del área de contabilidad en el Perú: Caso Institución OFIAPADM – DIRANDRO PNP. Lima, 2016. En el presente trabajo la metodología fue cualitativo y descriptivo y concluye fundamentalmente que, las evidencias muestran que los sistemas de control interno en las organizaciones de las instituciones del Estado estudiadas son débiles, entre dichas carencias se encuentran la inoperancia de los instrumentos de gestión, inadecuada reclutamiento de personal, supervisión, manejo de riesgos. Además, se determinó que los componentes (control interno) vienen operando de manera deficiente, siendo necesario implementar un sistema que garantice un uso eficiente respecto a los recursos de la institución

### **En lo local**

**Báez (2018)** en su tesis denominado “Control interno de Caja y Afectación en Gestión Gerencial: La Granja Grande E.I.R.L., Chimbote – 2018”. Tuvo como objetivo determinar de qué manera el control interno de caja afecta la gestión gerencial de la empresa La Granja Grande, año 2018. La investigación fue descriptiva, no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por seis trabajadores del área de caja, se utilizó la entrevista y guía de entrevista para la recolección de información. La conclusión principal es que el control interno en la organización es deficiente y las decisiones de la gerencia no son adecuadas. El 33% de los colaboradores conocen las funciones que realiza la gerencia, mientras que mayoritariamente (67%) no conocen. Con este resultado el investigador señala que los colaboradores desconocen sobre la gestión gerencial de la Granja Grande

**Rodríguez (2017)** en su tesis “Control Interno de Recursos Humanos y su Influencia en la Liquidez y Rentabilidad; AGROMAR SAC”. Investigación que determino si el sistema de control interno del área de Recursos Humanos afecta la liquidez y rentabilidad de la empresa Agromar S.A.C.; en cuanto al tipo de investigación se pudo constatar que fue básica, descriptivo, y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 10 trabajadores; para el recojo de datos se empleó la entrevista y la guía de entrevista. La conclusión principal señala que existe un deficiente control interno en el área de Recursos Humanos debido a la falta de aplicación de su Manuales de Procedimientos, las horas fuera de la jornada laboral no son remuneradas de acuerdo a la norma laboral, las funciones de los colaboradores es regular por la carencia de programa de incentivos.

## **1.2 Fundamentación Científica**

### **Control Interno**

Estupiñan (2015), indica que el control es el proceso de identificar lo que se está trabajando, y de ser necesario, implementar acciones de carácter correctivo en aras que la implementación vaya según lo planeado.

También se puede señalar que el sistema de control interno es un conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación; lo que significa que es un modelo de administración gerencial que involucra el conjunto de directrices, técnicas y elementos gerenciales no solamente de carácter financiero, sino también de carácter administrativo. (Anthony & Govindarajan (2013) p.45)

En esa misma línea Placencia (2010) señala es un aspecto de suma importancia un adecuado sistema de control interno, toda vez que asegura el cuidado de los activos, la confiabilidad de los registros y resultados contables, siendo necesarios en el normal desarrollo de cualquier institución, grande o pequeña. pequeña

La Resolución de Contraloría N° 320-2006-CGR (2006), señala con respecto al control interno como un proceso integral, ejecutado por el titular de pliego, trabajadores de la institución, a fin de abordar los riesgos y proporcionar una seguridad en busca de la misión de la institución que repercuta en el buen servicio público

Según COSO 2013, es un proceso que realiza la junta directiva, la gerencia y el resto de los empleados de una institución, diseñado para proporcionar un nivel razonable de confiabilidad a fin de conseguir acciones, información que arribe al cumplimiento de objetivos institucionales. También señala que es un proceso dinámico, iterativo e integral.

Según Aisa (2014), el control interno permite a las entidades lograr sus metas planteadas y a conservar e incrementar su desempeño. Impulsa desarrollar de una

forma eficiente y efectiva con predisposición a los cambios y minimizando los peligros a un nivel aceptable y respaldando el gobierno corporativo para la buena marcha de la institución.

### **Valores que orientan el control interno**

Al respecto Ramírez (2016) señala que son:

- En cuanto a los registros contables que controla su actividad, ningún personal tendrá accesos
- Será exclusiva del departamento de contabilidad la función de registros de operaciones.
- Separación de funciones de almacenamiento, operativas y de registro.
- Dualidad o multilateralismo de las personas en cada actividad; Es decir, en cada actividad institucional, debe haber por lo menos dos personas para intervenir.
- La labor de los colaboradores será complementaria y no de revisión.

### **Objetivos del control interno**

Según COSO (citado Fonseca, 2011) Los objetivos son:

- **Efectiva y eficiencia en las operaciones:** Refiere que las operaciones se están realizando de manera eficiente. Por otro lado, la eficiencia tiene como objetivo utilizar correctamente los recursos y lograr las metas establecidas. La evaluación de la eficacia y eficiencia es realizada por el directorio y la gerencia, quienes indicarán si han producido resultados satisfactorios.
- **Confianza de la información financiera:** Son los métodos que se ha diseñado, los procedimientos, políticas de la institución a fin que los datos financieros sean confiable y valiosas al tomar decisiones. Es de confianza cuando los datos recabada es confiable para su uso; la información, en cambio, tiene valor cuando se agrega por actividades o actividades que han tenido lugar y puede ser considerada como tal. Este objetivo tiene por objeto preparar estados financieros periódicos o anuales e informar periódicamente y anualmente a los accionistas, inversionistas, bancarios y al público.



- **El acatamiento de leyes:** Es utilizado para tener conocimiento si las políticas y procedimientos aceptados cumplen con el conjunto de dispositivos legales de un Estado

### **Características del sistema del control interno (SCI)**

Cepeda (2012), indica que son siguientes:

- Para una organización, el SCI incluye sistemas financieros, contables, de planeación, auditoría, información y operativo.
- El representante de la organización es responsable de mantener, establecer y mejorar el SCI.
- La auditoría interna es la encargada de forma independiente de evaluar la eficacia, efectividad, la aplicabilidad y la oportunidad del SCI y hacer las recomendaciones necesarias a la mejor organización de una autoridad superior.
- Los controles internos son específicos de la evolución de las actividades de una organización y deben diseñarse para prevenir fraudes y errores.
- Debe tener en cuenta una adecuada separación de competencias, donde las actividades de autorización, ejecución, registro, tutela y mediación estén razonablemente segregadas.
- Deben encontrarse mecanismos de control en la redacción de todas las reglas organizativas, cuya ausencia es una de las causas de las desviaciones.
- La auditoría interna es una forma de control y un elemento que forma parte SCI

### **Aportes del control Interno**

Claros y Lago (2012) señalan en cuanto a los aportes del control interno que es contribuir a un horizonte razonable de seguridad para la los ejecutivos de la institución, así como para cualquier individuo interesado en el funcionamiento de la entidad, con relación con el logro de objetivos y metas; en todos los casos, la garantía será total o absoluta; para conseguir los objetivos institucionales.

## **Estructura del sistema de control interno**

La Ley N° 27785, Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República del Estado Peruano, señala en su artículo 13 que el Sistema está constituido por:

- **Contraloría General de la República (CGR):** Es el máximo órgano del sistema nacional de control, al que se le asigna autonomía funcional, económica y financiera, y tiene la función de dirigir y vigilar la eficacia y eficiencia de control en las instituciones del Estado.
- **Órgano de Control Institucional:** Ubicada como el mayor nivel jerárquico, formando una unidad especializada encargada de ejercer el control de las instituciones del Estado.
- **Sociedades de Auditoria:** Son personas de naturaleza jurídicas, que cumplen con los requisitos e independientes encargadas de realizar las funciones de control externo adicionales designadas por la C.G.R.

## **Tipos de control interno**

Según De la Peña (2011), los controles internos pueden ser clasificados de la siguiente manera:

1. **Controles contables:** Están relacionadas de manera directa con la contabilidad de las transacciones y cuya función es investigar:
  - las transacciones autorizadas registradas en su totalidad.
  - Veracidad, validez y exactitud de los datos de la institución.
  - Actualizar los datos institucionales.
  - Continuidad de datos institucionales
  - El resguardo del archivo contables.

**2. Controles administrativos:** Están vinculados a las políticas institucionales como:

- a. Las jerárquica de la organización
- b. Líneas de autoridad establecidas de manera clara
- c. Manuales de procesos, procedimientos para los diferentes procesos en el interior de la institución.
- d. Existencia de una política de gestión de activos acorde a la realidad institucional.

### **Componentes de Control Interno.**

El marco COSO (2013) está conformado por:

**A) Ambiente de Control.** Aborda todos los procesos, normas, y estructuras que sustentan el progreso del control interno, determinadas por alta dirección. Respecto a este componente también se puede señalar que define las expectativas de control interno dentro de la institución, tiene una influencia significativa en toda la organización e incluye los siguientes principios relacionados a:

- La integridad y los valores éticos de la institución.
- Los integrantes de la comisión de administración son independientes de la dirección para supervisar el desempeño del sistema de control interno.
- La dirección determina con la supervisión de la comisión, las líneas, estructuras y los niveles de autoridad y responsabilidad que permitan los logros institucionales
- La Institución manifiesta compromiso para desarrollar, atraer y retener el talento humano competente, acorde a sus metas institucionales.
- La institución precisa al personal las responsabilidades a nivel de control interno para el cumplimiento de metas institucionales

**B) Evaluación de Riesgos.** Proceso interactivo y dinámico de identificación y evaluación con respecto a niveles en cuanto a la tolerancia preestablecidos. Constituye la base para establecer de qué manera se enfrentará el riesgo. Previamente a esta evaluación, se debe determinar objetivos ejecutivos, de comunicación y de

cumplimiento, así como el impacto de las variaciones tanto en el interno como externo.

**C). Actividades de Control.** Son conjunto de acciones que se crean en procedimientos y políticas a fin de asegurar normas de alta dirección estén vigentes para minimizar el riesgo (s) que puedan impactar en nuestras metas. Estas acciones se realizan de manera íntegra en la organización, en las distintas fases del proceso y en el ambiente tecnológico. Las intervenciones de control pueden ser de manera preventiva o exploratoria, incluyendo operaciones manuales o automáticas, reposición y compensación.

Según COSO 2013 los principios referidos a este componente son:

1. Organización selecciona y ejecución de actividades de fiscalización que contribuyan a reducir los riesgos a fin de alcanzar las metas a un nivel aceptable. La institución selecciona y ejecuta controles comunes de tecnología en apoyo del logro de sus objetivos.
2. La institución implementa controles a través de políticas para establecer lo planificado y los procedimientos para su operatividad.

**D). Información y Comunicación.** Los directivos necesitan información, datos selectos y de calidad, tanto de fuentes externas e internas, que respalde la operatividad de controles internos. La comunicación es un proceso permanente e reiterado para facilitar, socializar y canalizar la información requerida en lo interno o externo.

Según COSO 2013 los principios concernientes están relacionadas:

1. La institución crea, consigue o hace uso de la información selecto y de calidad en apoyo a la operatividad del control interno.
2. La institución socializa la información interna, incluidos las metas y competencias para favorecer la operación del control interno.

3. Organizar discusiones con grupos externos sobre hechos que afecten la operatividad del control interno.

**E). Actividades de Supervisión.** Los controles continuos (integrado en el proceso comercial), independiente (realizado de manera periódica) o una composición de estos se emplean para fijar si cada control y componente están funcionando correctamente.

Según COSO (2013) los principios relacionados a este componente son:

- 1) La institución elige y desarrolla revisiones separadas o continuas para conocer si los controles internos están presentes y sobre todo funcionando.
- 2) Realizar evaluaciones y socializar adecuadamente las inconsistencias en el control interno a los equipos designados, alta dirección y gerencia (lo que haga sus veces) para implementar medidas correctivas.

#### **El Sistema de control interno (SCI).**

Es el desarrollo organizacional administrativo de manera muy estructurada de tal manera a fin de proporcionar información verídica para la disminución de posibles riesgos como estafas que atentando contra el bienestar del negocio y vayan en contra de las metas establecidas. (Brennan (2014), p. 278).

En esa misma línea Preve (2015) destaca al SCI como herramienta eficaz que garantiza el proceso bien controlado en los pequeños productores de los países emergentes en el mundo, además de ser aceptado.

#### **Limitaciones del control interno (CI)**

Para Claros y León, (2012) ningún CI y seguridad logra por sí solo garantizar el cumplimiento de metas comunes identificados con anticipación, un sistema efectivo de controles internos, independientemente de un buen diseño y buen gobierno, solo puede proporcionar seguridad absoluta para la gestión en términos de logro.

Por lo tanto, señalan los mismos autores, que el control interno no puede modificar la gestión intrínsecamente deficiente en eficiente. En cualquiera de los casos, siempre existirá el riesgo que estén mal diseñados o no funcionen según lo previsto, toda vez que el control interno depende de las personas y puede contener deficiencias en el diseño, equivocaciones de razonabilidad, malentendidos, negligencia, distracción, colusión, abuso o ultraje.

### **Marco legal del control interno**

Se presente el sustento del legal del control interno:

- **Ley N.º 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.**

La presente norma tiene como objetivo promover el oportuno, correcto y eficaz ejercicio del control estatal, para prevenir y verificar, mediante la aplicación de principios, sistemas y procedimientos técnicos, el uso y la administración adecuada, eficaz y transparente de los recursos y bienes de las instituciones públicas, además del desarrollo probo y conductas de los gobiernos, servidores y funcionarios públicos, con el fin de orientar y contribuir directamente al mejoramiento de sus actividades y servicios para beneficio de la Nación.

- **Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, Ley N° 28716**

La presente determina los dispositivos legales para elaborar, aprobar, ejecutar, perfeccionar y evaluar del control interno en las instituciones del Estado, para proteger y mejorar los sistemas administrativos y operativos contra actos y prácticas abusivas o corruptas, que impidan lograr metas y objetivos de manera razonable y transparente.

- **La Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG**, contempla que la Ley No 27785, Ley de Organización del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, promueva una adecuada y oportuna ejecución del control al aparato estatal, para prevenir e identificar la adecuada

administración de los recursos públicos, además del adecuado desempeño de las funciones del servidor, para el logro de metas institucionales.

- **Resolución de Contraloría, N.º 004-2017-CG**

Orienta al desarrollo de acciones para implementar el sistema de control interno en las unidades estatales del gobierno nacional, regional y local, con el fin de fortalecer el control interno en la implementación efectiva, transparente y completa de las actividades de servicio público en el uso de los recursos y bienes del Estado. Además, orienta y complementa, a los funcionarios y empleados públicos bajo el control del Gobierno según lo indicado en el artículo 3 de la Ley No 27785, referente a la Ley sobre la Organización del sistema de control nacional y la Oficina del presidente de la República.

### **El control interno(CI) en la gestión pública**

En su publicación denominada “Recomendaciones de Política para los Gobiernos Regionales 2015-2018”, el Consorcio de Investigación Económica y Social (2015), mantiene la visión del CI como herramienta de la gestión pública para impulsar procesos y operaciones internas del organismo, al formular recomendaciones para su implementación como:

1. Promover y divulgar la definición del CI como elemento intrínseco de la gestión destinada a influir en el logro de los resultados, independientemente CGR, sino en el interno de cada organización, para que puedan controlar la gestión de sus recursos, plenamente conscientes de que, de no hacerlo, pondrán en peligro la consecución de sus objetivos.
  2. El estándar COSO, debe considerarse como una guía para implementar controles internos, pero no como una norma general. Su adecuación debe iniciarse mediante métodos administrativos solicitados con diferentes puntos de control para conseguir en todos los niveles la operatividad del CI.

## **Gestión Administrativa (GA)**

Huergo (2018), define a la gestión que es una operación integra holística en el que se coordinan diferentes perspectivas y puntos de vista para avanzar efectivamente a metas de manera participativa y democrática.

Por lo tanto, según Chiavenato (2014) la gestión administrativa no es meramente planificar, organizar, dirigir y controlar, es tomar decisiones y acciones que se aplican a una amplia gama de situaciones en todo tipo de organizaciones, también se trata de coordinar humanos, financieros, materiales y tecnológicos para el logro de los metas. Las acciones de conducción y dirección se desarrollan en todos los niveles de la organización

Por su parte Robbins y Coulter (2014), afirmaron que la gestión administrativa se ocupa de coordinar y monitorear acciones laborales de terceros para su cumplimiento de manera eficiente y eficaz.

Louffat (2012), refiere que la GA es el proceso administrativo que potencia los recursos en sus diferentes ámbitos para el cumplimiento con los objetivos establecidos en organizaciones de cualquier índoles.

### **Importancia de la gestión administrativa**

Revierte importancia al aglutinar los procesos administrativos y la denomina un proceso sistemático y cíclico, vinculado e interactuando entre sí. (Chiavenato, 2012), pg.264)

### **Objetivos de la gestión administrativa(GA)**

Para Chiavenato (2002) el objetivo de la GA es contribuir a la eficacia de la institución ayudándolo a conseguir sus metas y lograr su misión, además de proporcionar a la organización empleados bien capacitados y motivados para el mejor desempeño en el marco de sus funciones.



## La gestión administrativa y sus elementos

Pintado (2011) señala sobre el particular que son:

- **Institución estructurada:** es aquel que jerarquiza los niveles directivos y de gestión.
- **Responsabilidades definidas:** coordinando funciones de las personas y las unidades y dependencias.
- **Procedimiento:** Determinar pautas detalladas para fiscalizar y monitorear las acciones institucionales.
- **Procesos:** Sucesiones completas de manera sistematizada dirigidos a la búsqueda de un objetivo específico.
- **Instituciones con recursos:** Que posea recursos financieros, económicos, tecnología, infraestructura, maquinaria entre otros. Referente a los recursos humanos deben estar definidos de forma estable y circunstancial primando el talento humano.

## Funciones de la gestión administrativa

Desde la óptica de (Chiavenato, 2012) la gestión administrativa cumple las siguientes funciones:

- **Planeación:** Es considerado como el comienzo de todas las actividades de los procesos. Se trata de poder fijar metas, tanto primarias como secundarias, estableciendo el período de tiempo, los bienes que se necesitarán, lo que se logrará, el método de implementación. Se realiza al analizar la situación previa correspondiente a los objetivos, habilidades y contextos que se han preparado.
- **Organización:** Funciona al poder diseñar un plan estructural en el que los colaboradores son designados frente a los activos físicos o financieros para que puedan cumplir con sus responsabilidades respectivas por lo que les es encomendado por la entidad. Además, en esta etapa se diversifican departamentos o áreas con diferentes funciones.

- **Dirección:** Es poder usar alternativas tácticas seleccionadas o propuestas, puede dirigir a los colaboradores hacia lo que se necesita lograr, a través de varios factores como incentivos, redes de comunicación, etc.
- **Control:** Esto se entiende como verificar, observar que las tareas (resultados) reflejadas por el colaborador van en la dirección de la táctica elegida, para poder determinar con precisión las decisiones, el contexto, para poder actuar ante las desviaciones. desde objetivos, para poder resolver problemas, para medir la situación de los resultados obtenidos con los que se le encomienden, para poder encontrar debilidades y redirigirlas a puntos buenos.

### **Teorías que sustentan la Gestión Administrativa**

- a) **Teoría Científica de la Administración**, cuyo principal motivador fue Taylor (1878), quien analizó el trabajo a realizar, con sus respectivas motivaciones y el tiempo requerido. Esta teoría pretende buscar una mayor productividad eliminando trabajo y aumentando el trabajo con máquinas. Esta teoría guía para definir procesos universales para realizar tareas. Los once principios son:
1. El trabajo y estudios de movimientos y tiempos
  2. La fatiga humana,
  3. La especialización del obrero y la división laboral.
  4. El diseño tareas y cargos.
  5. La selección científica
  6. La formación de los trabajadores
  7. Incentivos salariales y bonos de producción.
  8. Las condiciones de trabajo.
  9. La definición del homo económico
  10. La estandarización
  11. La supervisión funcional.

## **b) Teoría Clásica de la Administración**

Su principal proponente fue Henri Fayol (1916), quien argumentó que la gobernanza es un conjunto de procedimientos para hacer que las organizaciones funcionen, dividido en seis grupos.;

1. Procedimientos de transacción: Compra, Venta, Comercio.
2. . Actividades financieras: investigación y gestión de capital.
3. Procedimientos de seguridad: proteger bienes y personal
4. operaciones contables: inventario, balance, costo de los bienes, estadísticas, etc.
5. Procedimientos administrativos: previsión, organización, mando, coordinación y control.
6. Las técnicas mediante las cuales se lleva a cabo la producción de bienes y servicios

Como se recordará, Fayol fue el primero en ofrecer el primer modelo del proceso administrativo. Para él, es necesario predecir porque el futuro se evalúa a través de un programa y hacer un pronóstico que permita su implementación (hoy es la primera etapa: la planificación), organizar porque eso significa coordinar todos los recursos: humanos y materiales para que su funcionamiento proceso establece los lineamientos entre gerentes y trabajadores, con esto logramos que las funciones se deben seguir, coordinar para lograr la unidad y armonía de todas las acciones y procedimientos, el control incluyendo verificar que las tareas se realicen de acuerdo a los principios estándares establecidos y presentados por la Junta Directiva .

## **c) Teoría de la Organización**

Scheinsohn (citado por Gómez 2013) resaltar que su personalidad hace única a la organización, las creencias, misión, valores, metas y actitudes que constituyen toda la organización, se convierten en la esencia de la empresa.

## **Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Recuay**

Según información publicada en el portal web <https://ugelrecuay.edu.pe> (2021), la UGEL RECUAY es un organismo de gestión educativa dependiente de la Dirección Regional de Educación de Ancash, que promueve el desarrollo de la educación de los estudiantes, fortalece la gestión educativa con administradores, docentes y administradores; apoyar la implementación de políticas educativas nacionales y trabajar con las autoridades locales para promover la capacitación, proteger y mejorar continuamente el sistema educativo.

## **Misión y visión de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Recuay**

### **Misión**

- ✓ Desarrollar una política educativa local basada en una estrategia de gestión de procesos y resultados; desempeñar bien sus funciones en un buen ambiente de trabajo; fortalecer y desarrollar la capacidad del personal de supervisión, docente, auxiliar y administrativo de los servicios de enseñanza de humanidades en asociación con instituciones públicas y privadas; controlar, supervisar, apoyar la docencia y proporcionar los medios y recursos adecuados y oportunos para garantizar la calidad del aprendizaje de todos los estudiantes; asegurar una atención eficaz, ética, incluyente y transparente a los procesos educativos y trámites administrativos, dándoles valor público; Promover la participación, coordinación y supervisión de la gestión educativa de los actores educativos relevantes

### **VISIÓN**

- ✓ Que los peruanos tengan acceso a una educación que les permita desarrollar sus potencialidades desde edades tempranas y convertirse en ciudadanos cultos que conozcan sus derechos y deberes, desarrollen sus talentos y participen creativamente, creen, compitan y se comprometan en una sociedad dinámica, contribuyendo al desarrollo de la comunidad y el país en general.

### **1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **Justificación teórica**

Según las fuentes de información se advierte que el estudio cuenta con bases teóricas suficientes que dieron soporte a las variables de investigación constituidas por el control interno y su influencia en la gestión administrativa de la Ugel Recuay –2020; de igual manera, a efectos de alcanzar los objetivos del estudio se contó con diversas fuentes de información que permitieron describir los instrumentos de gestión contable, políticas y manuales de procedimientos contables, principios y dispositivos internacionales de contabilidad y las características de los estados contables

#### **Justificación práctica**

Los resultados de la investigación buscan implementar un adecuado control institucional, lo que beneficiará a la gestión administrativa, en consecuencia, a Unidad de Gestión Educativa Local(Ugel) de la Provincia de Recuay como una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional de Ancash, cuya función contempla la difusión, orientación y supervisión de la política y normatividad educativa regional, así como evaluar sus resultados en las instituciones y programas de su ámbito territorial.

#### **Justificación metodológica**

Para el desarrollo de la investigación se necesitó la formulación de diversas técnicas e instrumentos de medición, lo que permitió recabar datos de fuentes primarias para el objeto de estudio, para ello se formuló la matriz de operacionalización de variables; lo que dio lugar a la evaluación, interpretación y discusión de los fenómenos o problemas de investigación; para tal efecto se aplicó la metodología científica que promovió corroborar las hipótesis del estudio respecto a la influencia del control interno en la gestión administrativa de la Ugel Recuay.

### **Relevancia social**

Los resultados de la investigación incentivaron que los grupos de interés de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Recuay confíen en la información que revelan.

### **Justificación económica**

Las recomendaciones de la investigación permitieron que la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Recuay, implemente mecanismos de control interno a efectos de garantizar información razonable, oportuna, fiables, verificables y que hayan sido medidos de manera objetiva.

## **1.4 Problema**

El control interno está orientado a mejorar los procesos que allí se desarrollan, reduciendo los peligros que surgen en las operaciones del día a día, es la base de una buena gestión financiera y administrativa y de la mejora de la transparencia en la institución.

En Perú, el control interno se rige por la Ley N° 27785, Ley de Organismos del Sistema Nacional de Control y del Control General de la República, que establece el marco jurídico común para la regulación del control gubernamental y establece todas las normas que rigen las organizaciones. y atribuciones del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

Villanueva (2015), estipula que el control interno es de primordial importancia para la estructura administrativa y contable de una organización, este control de revisión asegura que los estados financieros sean confiables y resistentes al fraude, operen de manera eficiente y eficaz.

Por su parte, la Contraloría General de la República (2010), señaló que el control interno es un proceso que debe ser visto en su conjunto, realizado por la máxima autoridad, sus agentes y la organización, a través de la cual deben asumir riesgos.

en el proceso. y se debe una confidencialidad razonable; En este sentido, es misión de la organización minimizar el(los) riesgo(s).

Además, para Gagliardi y Moreno (2013), señalan que para el control interno es un procedimiento que es parte integral de los procedimientos que realiza una organización y debe entenderse que no es un mecanismo burocrático, es realizado por la administración, funcionarios y trabajadores de una organización, diseñado para garantizar razonablemente que los logros se reflejen en la diapositiva.

Hoy en día la gestión administrativa, así como el control interno, predominan en la implementación de sistemas de control interno sobre las labores que se realizan en los organismos y organismos del Estado. Todavía no ha introducido herramientas de gestión del presupuesto público que permitan definir las funciones de los contadores, niveles de decisión, niveles de coordinación, registros de contadores y otros, lo que ha resultado en que la unidad orgánica de contabilidad no tenga función. estructura orgánica, con manuales de organización y funcionamiento, con planes de acción para la función presupuestaria, así como con lineamientos para la evaluación del gasto público; Esto no ha permitido a la ciudad definir completamente la misión, metas, objetivos, estrategias, técnicas, herramientas y recursos para desarrollar la función contable.

La Ugel Recuay, cuenta con políticas de control interno deficiente, lo que ha impedido que la organización implemente una serie de directrices, reglas y otras instrucciones para la implementación del control institucional de esta manera enfrentar riesgos y brindar seguridad para el cumplimiento de los objetivos y meta institucionales.

La situación generó la necesidad de establecer los controles reales de la Ugel para operar de manera óptima los procedimientos en sus diversos sistemas de gobierno, así como acelerar la implementación de las recomendaciones del informe de evaluación del control interno para cumplir con la misión y lograr los objetivos

institucionales. visión para contribuir a cerrar la brecha social en cumplimiento de las políticas educativas del país

Las situaciones mostradas evidencian deficiencias en el sistema de control interno en la gestión administrativa de la Unidad Educativa Local de Recuay, lo que impide el logro eficaz y eficiente de los objetivos y metas de la institución.

De seguir con este problema, no será posible desarrollar una gestión administrativa eficaz, eficiente, económica y transparente, lo que debilitará la institucionalidad de la Ugel Recuay.

Según los hechos narrados y en post de contribuir con la solución de los problemas se plantea el siguiente problema:

*¿Cómo influye el control interno en la gestión administrativa de Ugel de Recuay 2020?*

## **1.5. Conceptualización y Operacionalización de las Variables**

### **1.5.1. Conceptualización de Variables**

- a) **Control Interno:** Hermosa (2012) enfatiza que es parte del plan de una organización y que todos los métodos y procedimientos deben apoyar el logro del objetivo de la institución de asegurar un comportamiento ordenado y eficiente

#### **Dimensiones:**

Consta de cinco componentes que están interrelacionados como:

- ✓ **Ambiente de Control:** Es un conjunto de normas y procedimientos que respaldan el establecimiento de controles internos apropiados dentro de una entidad. Los gerentes, comenzando por la parte superior de la



organización, deben enfatizar la importancia del control interno, incluidos los estándares de conducta esperados.

- ✓ **Evaluación del Riesgo:** El riesgo es toda posibilidad de que un evento tenga un efecto negativo en el logro de los objetivos. También se refiere a un proceso continuo que permite que una entidad se prepare para tales eventos.
  
- ✓ **Actividades de Control:** se refiere a las políticas y procedimientos definidos para reducir los riesgos que puedan afectar la consecución de los objetivos de la entidad. Para que sean efectivos, deben ser relevantes, funcionar consistentemente según lo previsto durante un período de tiempo y tener un costo rentable, razonable y directamente relacionado con los objetivos de control.
  
- ✓ **Información y Comunicación:** Es la información que necesita la entidad para llevar a cabo sus responsabilidades de control interno para apoyar el logro de sus objetivos. La gerencia recopila, genera y utiliza información relevante y de calidad de fuentes internas y externas para respaldar la operación de otras partes del control interno.
  
- ✓ **Actividades de Supervisión:** Es un conjunto de acciones de autocontrol que se combinan con las actividades de control de una organización y los procesos de mejora y evaluación. El sistema de CI se planifica e implementa para monitorear continuamente los resultados que alcanza. Cualquier sistema de control interno, por perfecto que sea, es frágil en muchos casos y tiende a desmoronarse con el tiempo. Por esta razón, debe ser monitoreado continuamente para ajustes.

## b) **Gestión Administrativa(GA)**

Robbins y De Cenzo (2009) definen a la GA como el proceso de realizar el trabajo de manera efectiva y a través de otros para llevar a cabo con éxito las actividades esenciales. La eficiencia y la eficacia, por lo tanto, brindan un diagnóstico de cómo hacemos nuestro trabajo y qué tenemos que hacer con él, todo para lograr las metas programadas.

### **Dimensiones**

- **Planificación:** Chiavenato (2009), señaló que las organizaciones no se improvisan. Con ellos, casi todo está planeado de antemano. La planificación parece ser la principal función de gestión porque es la base de otras funciones. La planificación es la función de gestión que determina de antemano una meta a alcanzar y lo que se debe hacer para alcanzarla. Es un modelo teórico que comienza con la definición de objetivos y detalla los planes que son necesarios para lograrlo de mejor manera posible.

Como señala Zuani (2003) toda planificación se basa en fijar las metas de una institución, definiendo estrategias globales que permitan alcanzar dichas metas, además, en la planificación integrada y coordinada se llevarán a cabo todas las acciones. posible en un futuro próximo, en el que la organización expondrá sus objetivos.

Val (2007) afirma que la planificación es la acción de una determinada tarea, es decir, la acción realizada pensando en el futuro en un cierto período de tiempo, para lograr la meta, los recursos necesarios que se deben asignar para lograr las metas y objetivos establecidos.

- **Organización:** Para Chiavenato (2009) es un ente social porque está conformado por personas; Está orientado a objetivos y diseñado para

lograr resultados que sean consistentes con los objetivos de la organización.

Hernández (2011) mencionó que organización es el procedimiento de planificación y asignación de funciones, responsabilidades y recursos en una organización para lograr los objetivos trazados, es decir, comprende dos aspectos: el organigrama y la unificación de recursos para su ejecución.

Para Hurtado (2008), es la estructura en la que se expresan los elementos básicos que definen funciones y la delimitación de funciones para el logro de metas.

- **Dirección:** Chiavenato (2009) dice que el papel de la gerencia es tomar acción y dar poder a la empresa. El liderazgo tiene que ver con tomar acción, comenzar, y tiene mucho que ver con los recursos humanos. Está estrechamente relacionado con la disponibilidad del talento humano de la organización. El personal necesita ser asignadas a sus funciones, capacitadas, dirigidos y motivadas en el lograr de los resultados deseados. La función gerencial está directamente relacionada con la forma en que las personas operan al logro de los objetivos.

Hernández (2011) reiterar que se entiende por gestión las acciones realizadas por la gestión administrativa para iniciar y ampliar los procedimientos existentes en el plan de la institución para el logro de los objetivos..

### 1.5.2. CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variable                  | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones                                   | Indicadores  | Ítems | Instrumentos |
|---------------------------|---|--|---|--|-------|--------------|
| X= Control Interno        | Hermosa (2012) define que: “ Para Hurtado (2008), es la estructura en la que se expresan los elementos básicos que definen funciones y la delimitación de funciones para el logro de metas. ” (p. 147). | Se aplicó un cuestionario de escala Likert para determinar la influencia que existe entre el control interno y la gestión administrativa en las en la UGEL Recuay 2020 | Ambiente de control                           | Reglas, políticas y procedimientos para la coordinación.   | 1     | Cuestionario |
|                           |   |  |   | Evaluación de capacidades y detectar desviaciones  | 2     |              |
|                           |   |  |   | Responsabilidad, capacidad y ética para ejercer control  | 3     |              |
|                           |   |  |   | Capacidad institucional para llevar a cabo con eficacia, eficiencia y eficacia las funciones administrativas | 4     |              |
|                           |   |  |   | Reglas, procesos y estructuras que sustentan un control interno  | 5     |              |
|                           |   |  |   | Importancia del control interno  | 6     |              |
|                           |   |  | Evaluación de riesgo y actividades de control | Preparación de personal para eventos adversos que afectan el logro de las metas                              | 7     |              |
|                           |   |  |   | Políticas y procedimientos para reducir los riesgos que afectan los objetivos institucionales.               | 8     |              |
|                           |   |  |   | Políticas apropiadas e implementación planificada  | 9     |              |
|                           |   |  | Información, comunicación y supervisión       | Información y mecanismos relevantes para apoyar la operación del control interno                             | 10    |              |
|                           |   |  |   | Implementación periódico del control interno   | 11    |              |
|                           |   |  |   | promover la eficacia, la eficiencia y la economía de las operaciones y la calidad del servicio               | 12    |              |
|                           |   |  |   | Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas gubernamentales aplicables                                       | 13    |              |
|                           |   |  |   | Información proporcionada por los funcionarios de manera oportuna, válida y confiable                        | 14    |              |
| Y= Gestión Administrativa | Robbins y De Cenzo (2009) señalan que la gestión administrativa es “El proceso de lograr que las cosas se hagan de manera eficiente y eficaz, a través de otros, para llevar a cabo                     | Se aplicó un cuestionario de escala Likert para determinar la influencia que existe entre el control interno y la gestión administrativa en las en la UGEL Recuay 2020 | Planificación                                 | Conocimiento de metas que pretenden alcanzar.  | 15    | Cuestionario |
|                           |   |  |   | Toma de decisiones para lograr tus objetivos   | 16    |              |
|                           |   |  |   | Conocimiento de estrategias aplicadas para alcanzar los objetivos.   | 17    |              |
|                           |   |  |   | Los empleados con suficientes herramientas para hacer su trabajo.  | 18    |              |
|                           |   |  |   | Conocimiento de los empleados sobre la estructura organizativa   | 19    |              |

|                                     |              |   |    |
|-------------------------------------|--------------|---|----|
| actividades esenciales<br>(pág. 6). | Organización | Considera a los trabajadores para el logro de los objetivos institucionales .                                   | 20 |
|                                     |              | Distribución eficientemente de las tareas a los empleados.  | 21 |
|                                     |              | Distribución por especialidad   | 22 |
|                                     |              | Políticas y procedimientos para la selección, capacitación, y evaluación de todo su personal.                   | 23 |
|                                     | Dirección    | Control interno como prioridad para las actividades institucionales   | 24 |
|                                     |              | Coordinación y dirección de tareas asignadas para alcanzar los objetivos  | 25 |
|                                     |              | Desarrollar mecanismos para la decisiones adecuados   | 26 |
|                                     |              | Establecimiento de comunicación entre colaboradores   | 27 |
|                                     |              | Trabajadores con habilidades, conocimientos, experiencias y competencias necesarias para cumplir sus funciones. | 28 |

## **1.6 Hipótesis**

- El control interno influye en la gestión administrativa de la Ugel Recuay – 2020.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General:**

- Determinar el nivel de influencia entre el control interno y la gestión administrativa de la Ugel Recuay – 2020

### **1.7.2 Objetivos Específicos:**

1. Identificar la influencia del ambiente de control con la planificación de la gestión Administrativa de la Ugel Recuay – 2020
2. Examinar la influencia de la evaluación de riesgo y actividades de control con la organización de la gestión Administrativa de la Ugel Recuay – 2020
3. Analizar la influencia de la Información, comunicación y supervisión con la dirección de la gestión Administrativa de la Ugel Recuay – 2020

# **CAPITULO II**

# **METODOLOGÍA**

## 2.1 Tipo y Diseño de Investigación

### a. Tipo de investigación

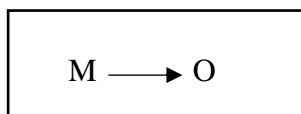
#### Descriptiva

La presente investigación es de tipo descriptiva básica, considerando que relataron hechos tal como ocurrieron en un evento determinado, al respecto Hernández (2013) plantea que el propósito de los estudios descriptivos descritos es tratar de medir o recopilar información en forma conjunta o independiente. sobre los conceptos y variables que trata al analizar las características de una población o fenómeno sin conocer las relaciones entre ellos, se puede decir que el diseño de la presente investigación será de tipo descriptivo, de igual forma se podrá analizar las claves características de los aspectos de “control interno” y “gestión administrativa” de la Unidad Administrativa de Recuay, periodo 2020.

### b. Diseño de Investigación

Con relación al diseño de la investigación fue no Experimental, Transversal, sobre ello, Hernández (2003) define la investigación no empírica como aquella que se lleva a cabo sin manipular intencionalmente las variables. Lo que se hace en la investigación no empírica es observar los fenómenos tal como ocurren en el medio natural para poder analizarlos. Por lo tanto, este estudio no será experimental y transversal. La encuesta será transversal, por lo que los datos presentados para el 2020 serán objeto de un proceso de encuesta. El diseño de la investigación será:

Diseño:



Donde:



- **M: Muestra u objeto en que se realizó el estudio**
- **O: Observación de la muestra.**

Se limitó recoger información de la situación actual.

## **1.2 Población – Muestra**

Tamayo (2005) define que una población es la totalidad de un fenómeno que incluye toda la unidad de análisis o entidades poblacionales que componen dicho fenómeno y es cuantificada para un estudio dado. Por lo que en la presente investigación se presentará de la siguiente manera:

### **Población**

Estuvo conformada por 60 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Recuay.

### **Muestra**

Así mismo, por las características de la población, la muestra fue igual a la misma, por lo que será censal (60 trabajadores)

## **2.3 Técnicas e instrumentos de investigación**

Hernández (2003) indica la existencia de diferentes tipos de instrumentos de medida, cada uno con características diferentes.

### **Técnica,**

- **La encuesta**

La encuesta es una técnica de suma importancia para recolectar información directa, a través de esta herramienta de recolección de datos se obtiene información directa sobre los puntos de vista, opiniones, actitudes e impresiones de los empleados pertenecientes a la unidad de administración educativa local de la provincia de Recuay

## **Instrumento**

- **Cuestionario**

En cuanto al cuestionario, es necesario tener en cuenta su definición, en el sentido de que es un instrumento de investigación que consiste en un conjunto de preguntas destinadas a recabar información de las personas que forman parte de la muestra de investigación, ya que en este estudio, 28 Se construyeron preguntas para seleccionar una sola opción, lo que permitió recopilar información relacionada con dos variables de investigación, de acuerdo con la siguiente leyenda:

- ✓ Totalmente en desacuerdo= 1
- ✓ De acuerdo = 2
- ✓ Indiferentes = 3
- ✓ Acuerdo = 4
- ✓ Totalmente de acuerdo = 5

### **Alfa de Cronbach variable Control Interno (CI)**

| <i>Alfa de Cronbach</i> | <i>N° de elementos</i> |
|-------------------------|------------------------|
| <b>0,970</b>            | <b>14</b>              |

Según la estadística de fiabilidad del cuestionario sobre CI, y de acuerdo al análisis de cada uno de los ítems en correlación con las dimensiones en el conjunto de ítems tiene una confiabilidad del 97.0%.

### **Alfa de Cronbach variable Gestión Administrativa (GA).**

| <i>Alfa de Cronbach</i> | <i>N° de elementos</i> |
|-------------------------|------------------------|
| 0,958                   | 14                     |

La estadística de fiabilidad del cuestionario que mide la variable GA, y de acuerdo al análisis de cada uno de los ítems en correlación con las dimensiones en el conjunto de ítems tiene una confiabilidad del 96.0%.

- **Ficha de análisis documental**

De igual forma se aplicó el análisis de documentos para recopilar información detallada sobre el tamaño de las variables de estudio, lo que permitió la recopilación de datos para complementar la información obtenida de la pregunta del cuestionario, de esta manera se ha obtenido datos confiables que permiten lograr los objetivos de la investigación.

## **2.4 Procesamiento y análisis de la información**

- **Procesamiento de la Información**

Luego de obtenida la información se procedió a su procesamiento, para lo cual se utilizó Microsoft Excel; Para probar la hipótesis se utiliza la prueba estadística chi-cuadrado, los resultados del procesamiento de datos se presentan en las tablas y gráficos estadísticos correspondientes.

- **Análisis de la Información**

Finalmente, se analiza inductivamente el impacto del procesamiento de la información, para demostrar que el control interno incide en la gestión presupuestaria de las entidades públicas.

# **CAPITULO III**

# **RESULTADOS**

### 3.1 Resultados

**Tabla 1**

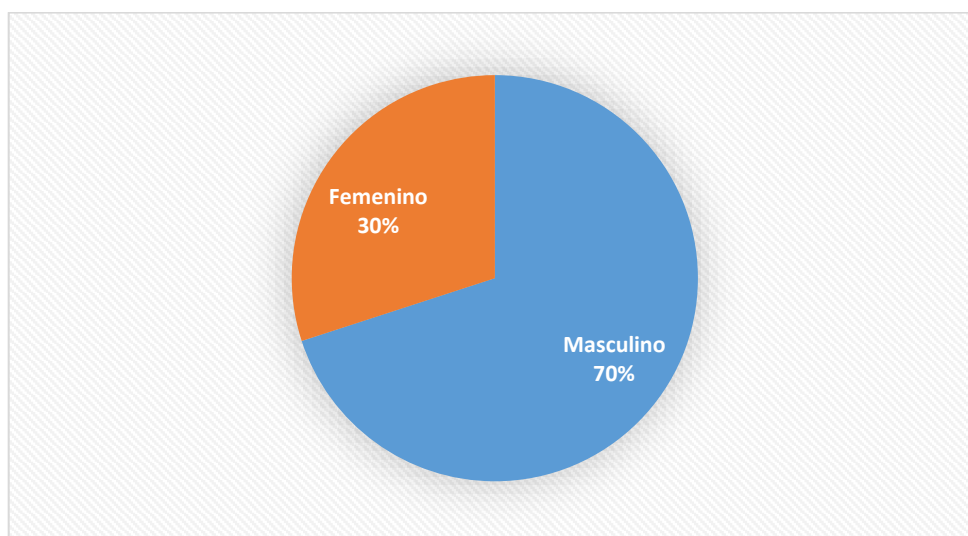
*Género del personal.*

| Datos     | N  | %    |
|-----------|----|------|
| Masculino | 42 | 70%  |
| Femenino  | 18 | 30%  |
| Total     | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 1**

*Género del personal.*



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 70% del personal que labora en Ugel en la provincia de Recuay son hombres, mientras que el 30% son mujeres.

**Tabla 2**

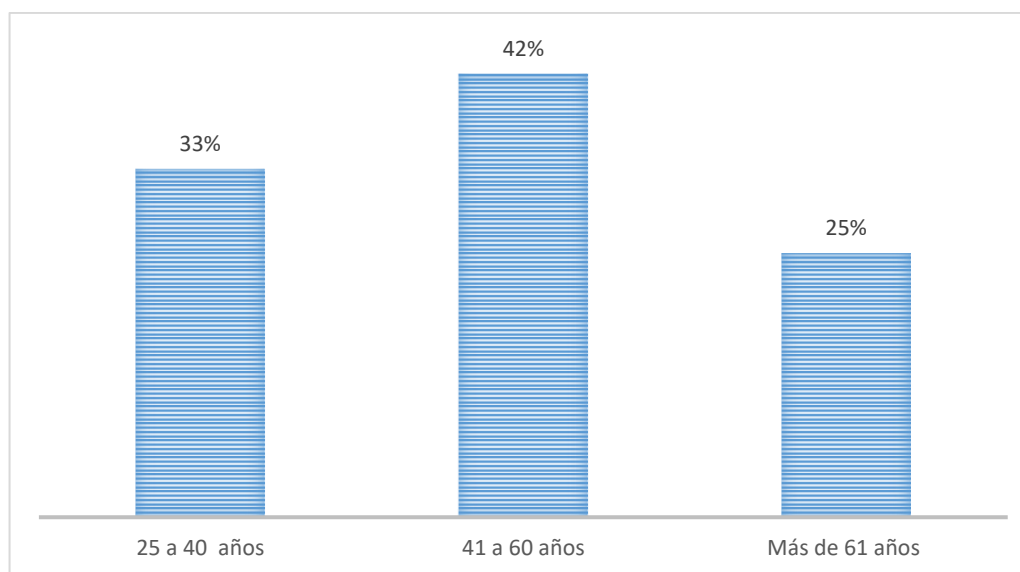
***Edad del personal.***

| Datos          | N         | %           |
|----------------|-----------|-------------|
| 25 a 40 años   | 20        | 33%         |
| 41 a 60 años   | 25        | 42%         |
| Más de 61 años | 15        | 25%         |
| <b>Total</b>   | <b>60</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 2**

***Edad del personal.***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 42% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están entre los 41 a 60 años de edad, mientras que el 33% están entre los 25 a 40 años y el 25% cuenta con más de 61 años.

**Tabla 3**

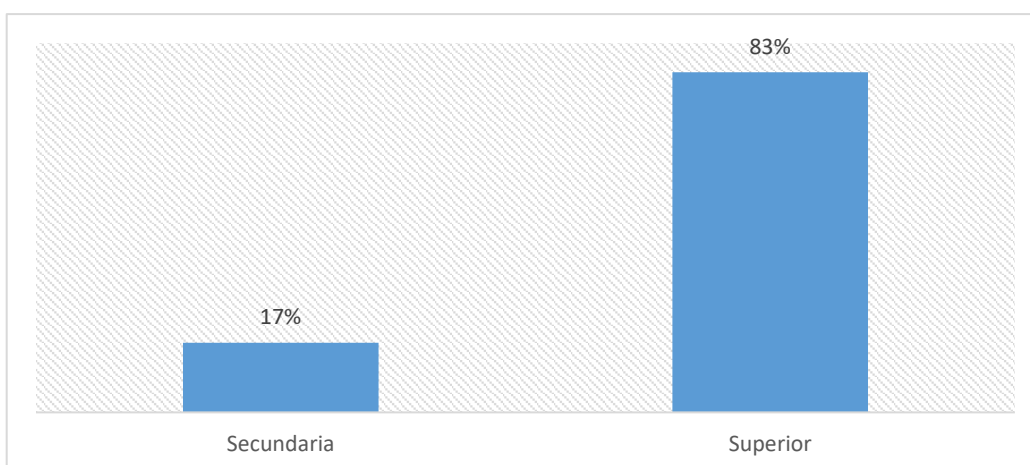
***Grado de instrucción del personal***

| Datos      | N  | %    |
|------------|----|------|
| Primaria   | 0  | 0%   |
| Secundaria | 10 | 17%  |
| Superior   | 50 | 83%  |
| Total      | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 3**

***Grado de instrucción del personal***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 83% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay tiene el grado de instrucción de superior, mientras que el 17% cuenta con secundaria completa

**Tabla 4**

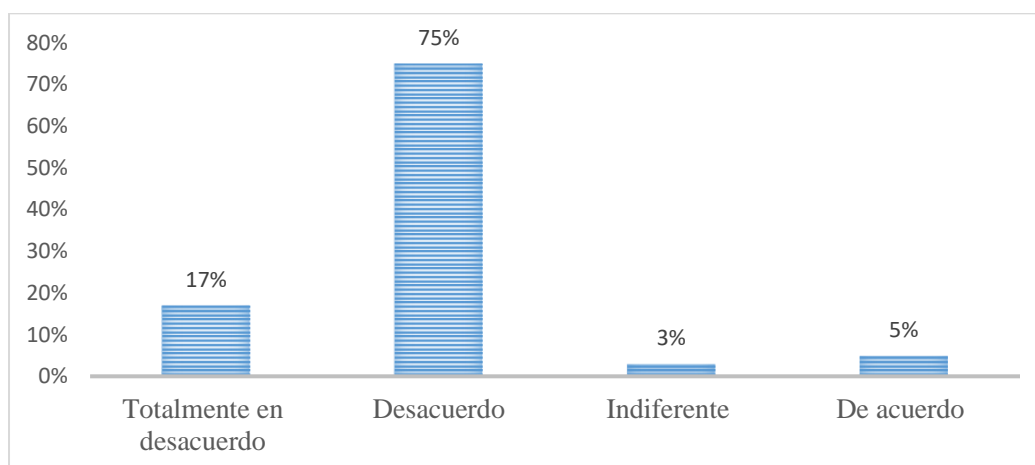
***Normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación.***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 10 | 17%  |
| Desacuerdo               | 45 | 75%  |
| Indiferente              | 2  | 3%   |
| De acuerdo               | 3  | 5%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 4**

***Normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación.***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 75% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que existe capacidad institucional para definir normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación, mientras que el 17% está totalmente en desacuerdo, el 5% de acuerdo y el 3% se encuentran indiferente.



**Tabla 5**

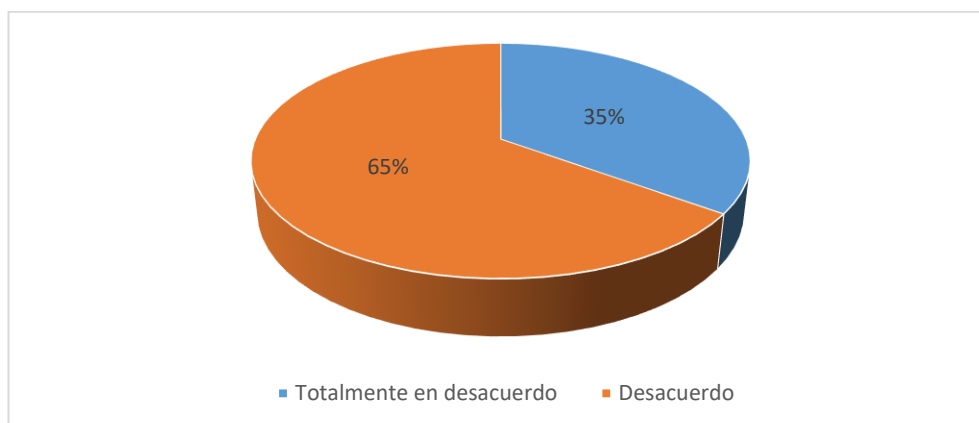
***Evaluación y detección de desviaciones.***

| Datos                    | N         | %           |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 21        | 35%         |
| Desacuerdo               | 39        | 65%         |
| Indiferente              | 0         | 0%          |
| De acuerdo               | 0         | 0%          |
| Totalmente de acuerdo    | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>             | <b>60</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 5**

***Evaluación y detección de desviaciones.***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 65% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están totalmente en desacuerdo que tienen capacidad para evaluar su trabajo y detectar desviaciones, mientras que el 35% están de acuerdo.

**Tabla 6**

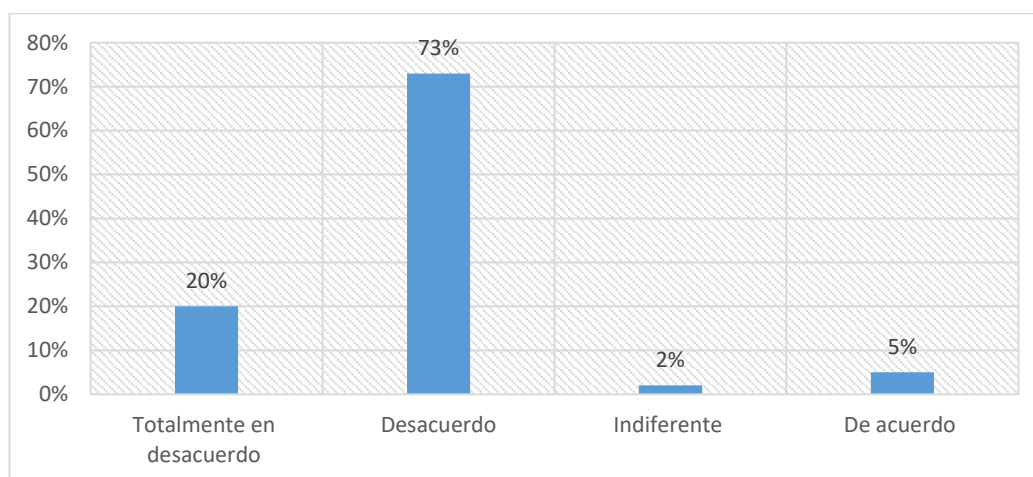
***Control sobre sus actuaciones y funciones en el cargo.***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 20%  |
| Desacuerdo               | 44 | 73%  |
| Indiferente              | 1  | 2%   |
| De acuerdo               | 3  | 5%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 6**

***Control sobre sus actuaciones y funciones en el cargo..***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 73% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están que se practica la responsabilidad, capacidad y ética para ejercer control sobre sus actuaciones y la función a su cargo, mientras que el 20% está totalmente en desacuerdo, el 5% de acuerdo y el 2% indiferente.

**Tabla 7**

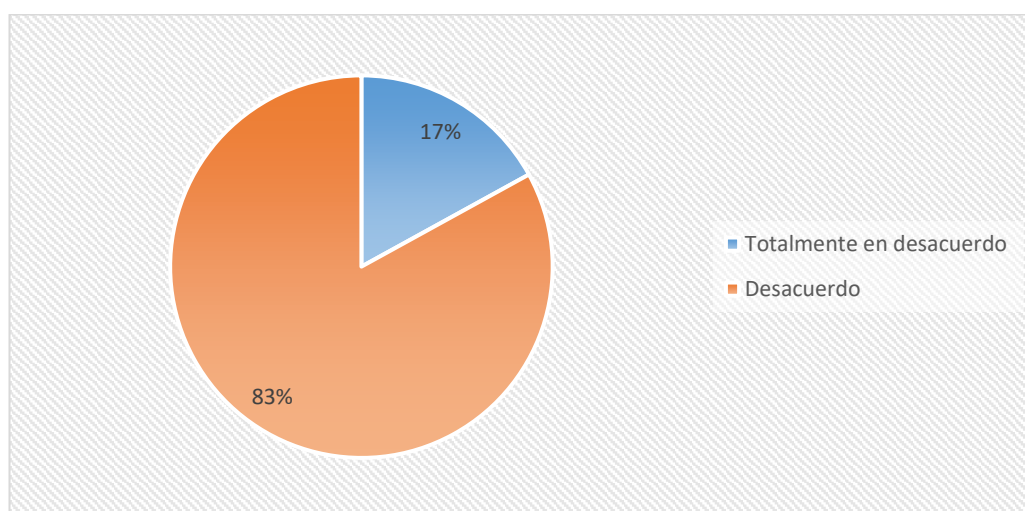
***Capacidad institucional para aplicar la función administrativa.***

| Datos                    | N         | %           |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 10        | 17%         |
| Desacuerdo               | 50        | 83%         |
| Indiferente              | 0         | 0%          |
| De acuerdo               | 0         | 0%          |
| Totalmente de acuerdo    | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>             | <b>60</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 7**

***Capacidad institucional para aplicar la función administrativa.***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 83% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que existe capacidad institucional para interpretar, coordinar y aplicar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa, mientras que el 17% señaló estar totalmente desacuerdo.

**Tabla 8**

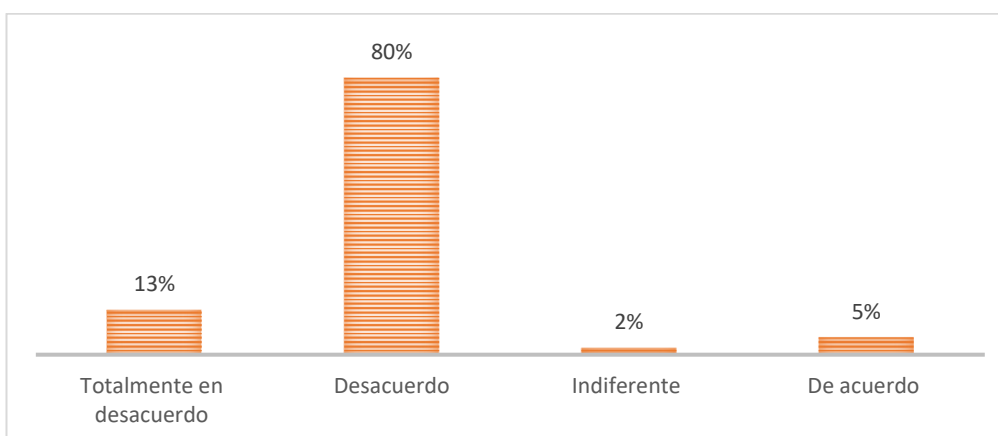
*Normas, procesos y estructuras para un adecuado control interno.*

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 8  | 13%  |
| Desacuerdo               | 48 | 80%  |
| Indiferente              | 1  | 2%   |
| De acuerdo               | 3  | 5%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 8**

*Normas, procesos y estructuras para un adecuado control interno.*



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 80% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que existen normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado control interno, mientras que el 13% señaló estar totalmente desacuerdo, el 5% de acuerdo y el 2% indiferente.

**Tabla 9**

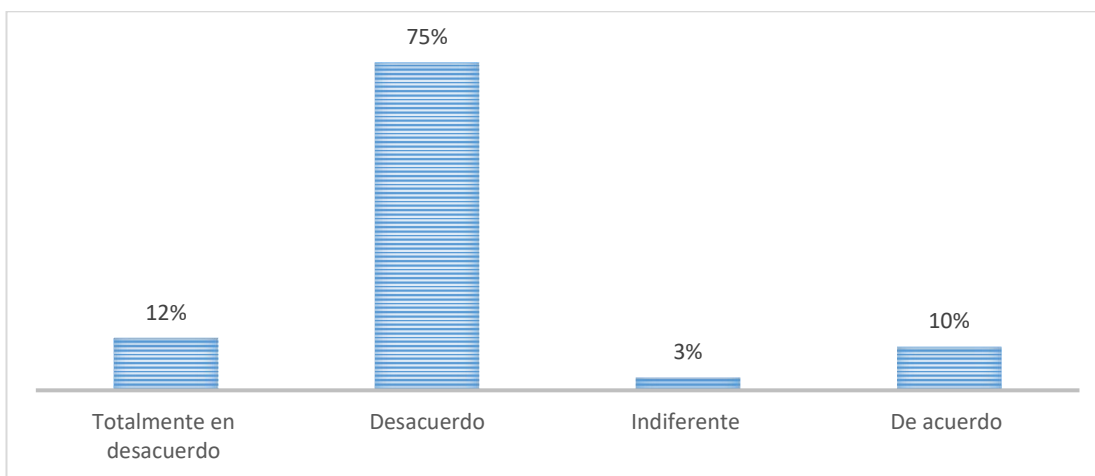
***Importancia del control interno***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 7  | 12%  |
| Desacuerdo               | 45 | 75%  |
| Indiferente              | 2  | 3%   |
| De acuerdo               | 6  | 10%  |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 9**

***Importancia del control interno***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 75% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que destacan la importancia del control interno, mientras que el 12% señaló estar totalmente desacuerdo, el 10% de acuerdo y el 3% indiferente.

**Tabla 10**

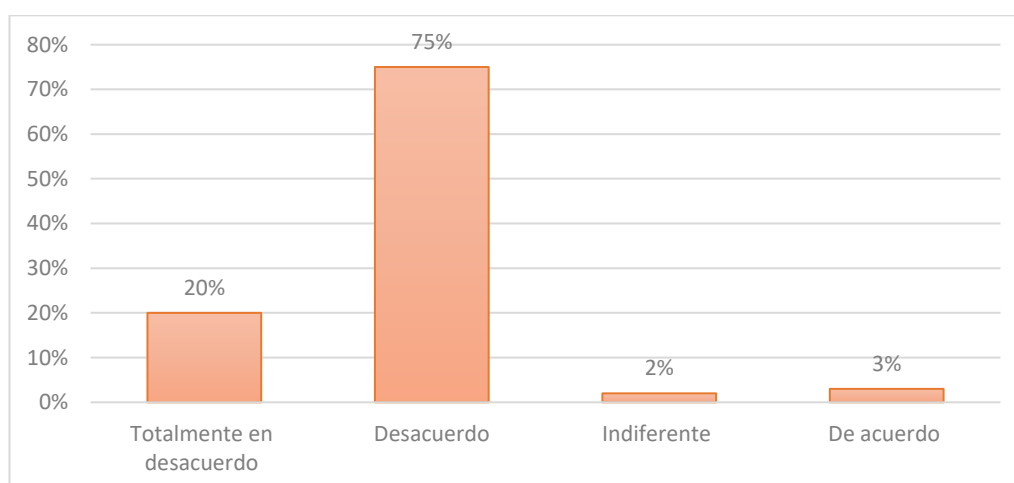
***Preparación para enfrentar eventos adversos***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 20%  |
| Desacuerdo               | 45 | 75%  |
| Indiferente              | 1  | 2%   |
| De acuerdo               | 2  | 3%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 10**

***Preparación para enfrentar eventos adversos***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 75% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que el personal se encuentra preparado para enfrentar eventos adversos que afecten el cumplimiento de objetivos, mientras que el 20% señaló estar totalmente desacuerdo, el 3% de acuerdo y el 2% indiferente.

**Tabla 11**

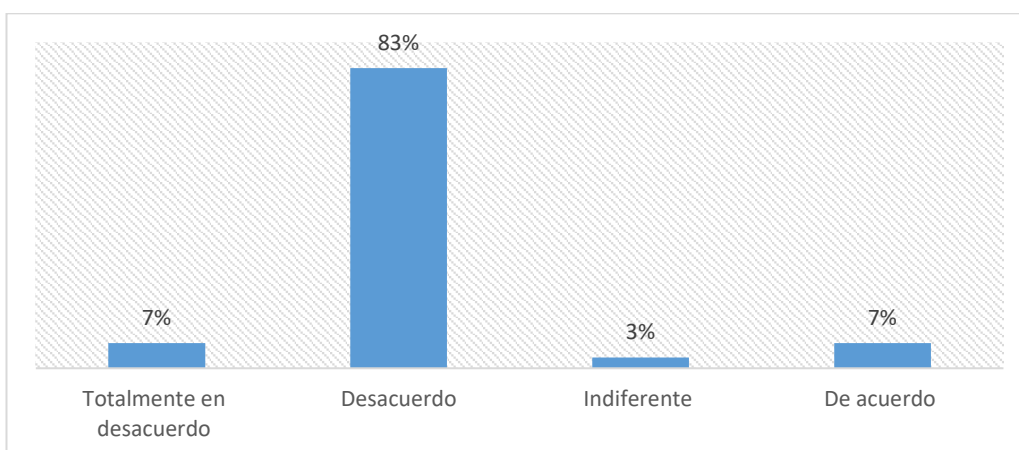
*Disminución de riesgos afectan el logro de objetivos.*

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 4  | 7%   |
| Desacuerdo               | 50 | 83%  |
| Indiferente              | 2  | 3%   |
| De acuerdo               | 4  | 7%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 11**

*Disminución de riesgos afectan el logro de objetivos.*



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 83% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos, mientras que el 7% señaló estar totalmente desacuerdo, el 7% de acuerdo y el 3% indiferente.

**Tabla 12**

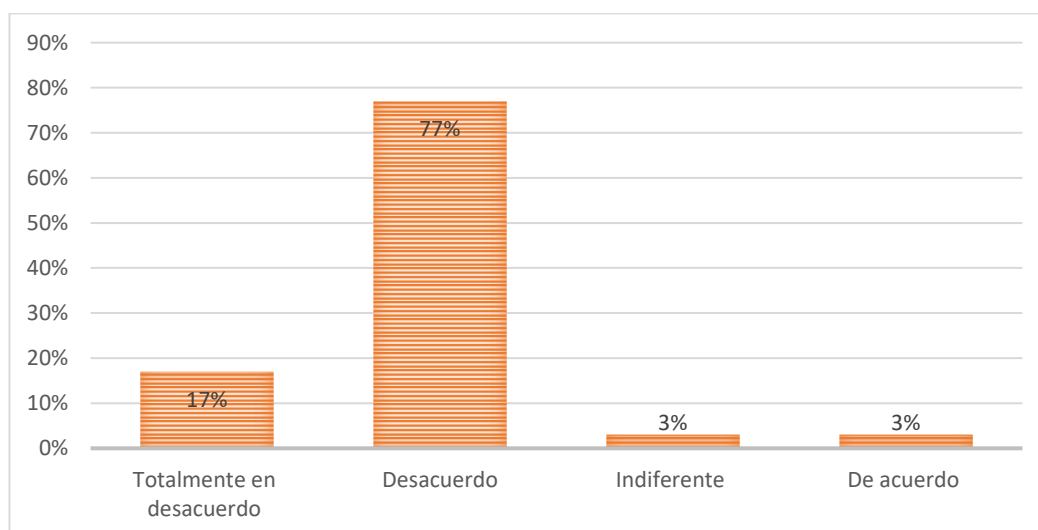
***Políticas apropiadas de acuerdo a un plan.***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 10 | 17%  |
| Desacuerdo               | 46 | 77%  |
| Indiferente              | 2  | 3%   |
| De acuerdo               | 2  | 3%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 12**

***Políticas apropiadas de acuerdo a un plan.***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 77% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que las políticas son apropiadas y funcionan consistentemente de acuerdo a un plan, mientras que el 17% señaló estar totalmente desacuerdo, el 3% de acuerdo y en igual porcentaje (3%) indiferente.



**Tabla 13**

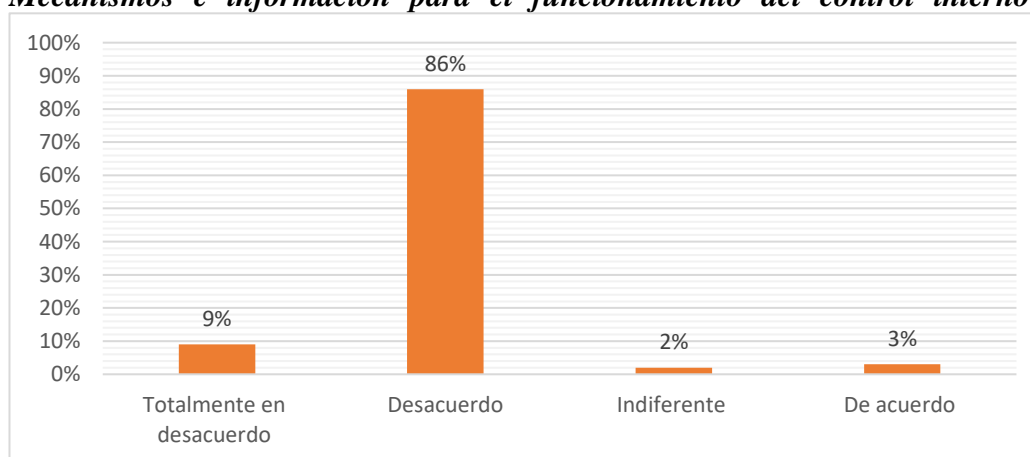
***Mecanismos e información para el funcionamiento del control interno.***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 5  | 9%   |
| Desacuerdo               | 50 | 86%  |
| Indiferente              | 1  | 2%   |
| De acuerdo               | 2  | 3%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 58 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 13**

***Mecanismos e información para el funcionamiento del control interno***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 86% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que la administración utiliza mecanismos e información relevante para apoyar el funcionamiento del control interno, mientras que el 9% señaló estar totalmente desacuerdo, el 3% de acuerdo y el 2% indiferente

**Tabla 14**

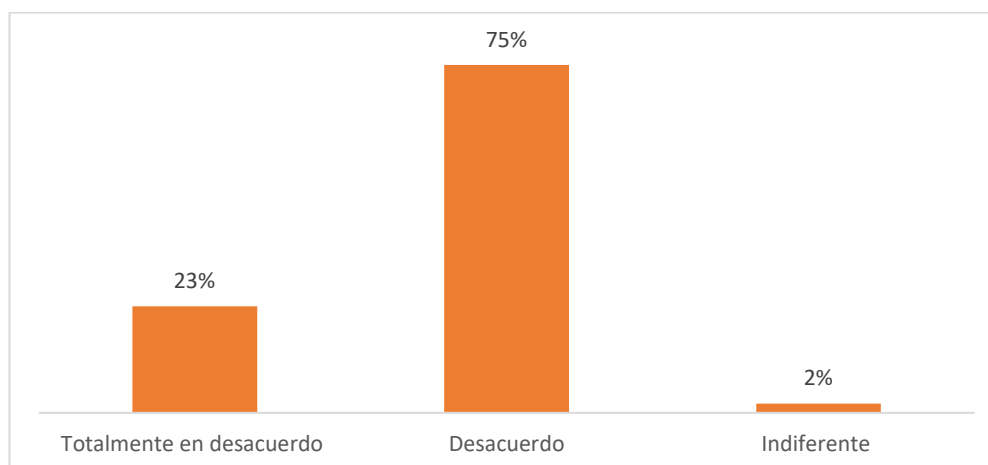
***Supervisión del control interno de manera permanente***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 14 | 23%  |
| Desacuerdo               | 45 | 75%  |
| Indiferente              | 1  | 2%   |
| De acuerdo               | 0  | 0%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 14**

***Supervisión del control interno de manera permanente***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 75% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que se ejercerse sobre el control interno una supervisión permanente, mientras que el 23% señaló estar totalmente desacuerdo, y el 2% indiferente.

**Tabla 15**

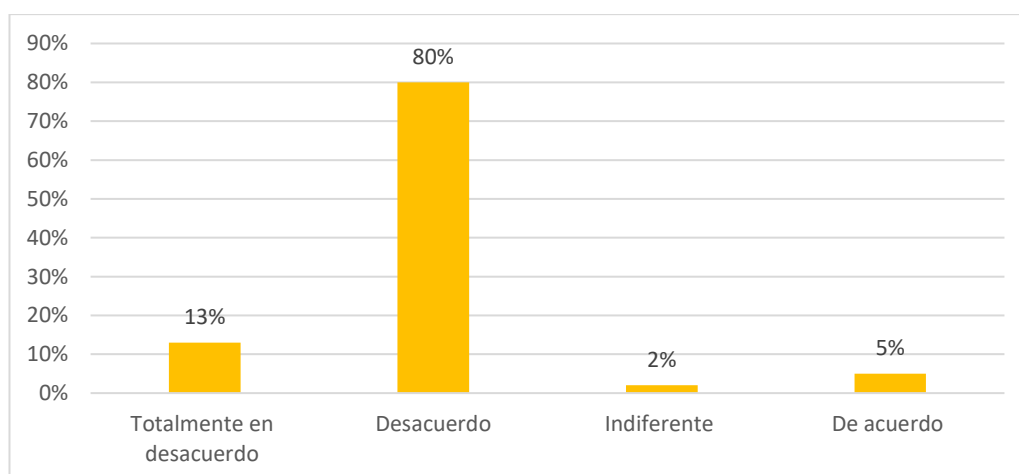
***Promover la calidad en los servicios institucionales***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 8  | 13%  |
| Desacuerdo               | 48 | 80%  |
| Indiferente              | 1  | 2%   |
| De acuerdo               | 3  | 5%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 15**

***Promover la calidad en los servicios institucionales***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 80% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que se promueve la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones y calidad en los servicios, mientras que el 13% señaló estar totalmente desacuerdo, 5% de acuerdo y el 2% indiferente.

**Tabla 16**

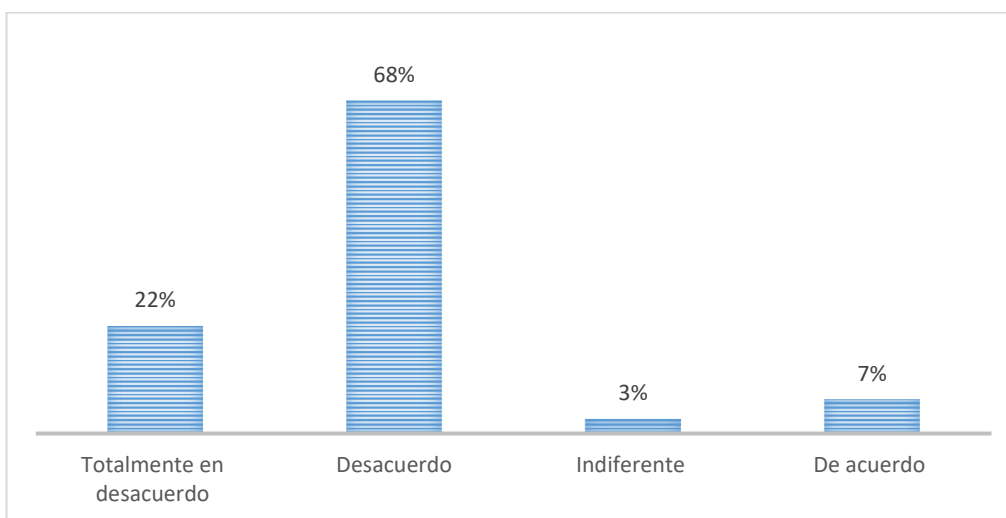
***Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas gubernamentales.***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 13 | 22%  |
| Desacuerdo               | 40 | 68%  |
| Indiferente              | 2  | 3%   |
| De acuerdo               | 4  | 7%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 59 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 16**

***Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas gubernamentales.***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 68% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que el personal cumple con la aplicación de las leyes, reglamentos y normas gubernamentales, mientras que el 22% señaló estar totalmente desacuerdo, 7% de acuerdo y el 3% indiferente.

**Tabla 17**

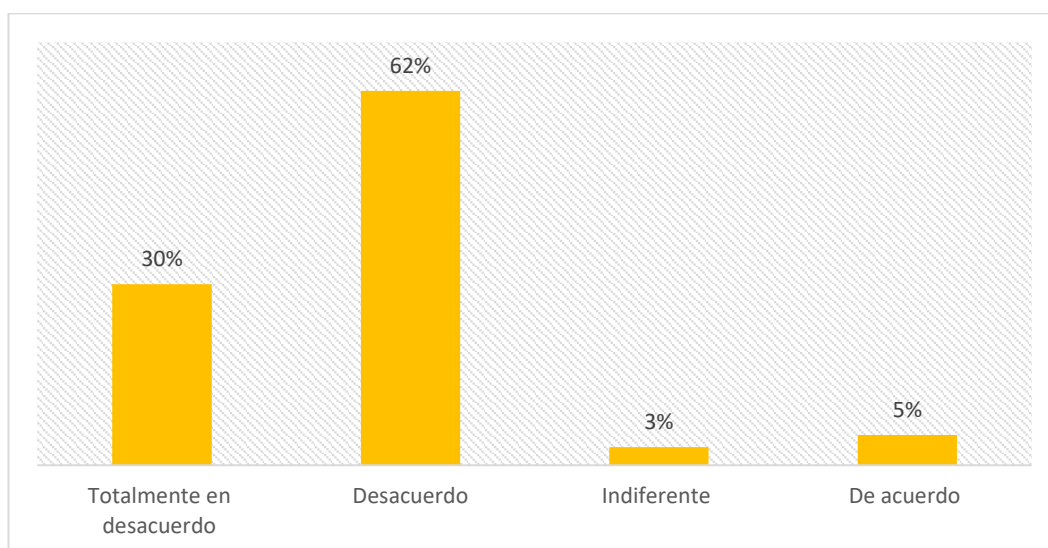
*Información oportuna, válida y confiable.*

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 18 | 30%  |
| Desacuerdo               | 37 | 62%  |
| Indiferente              | 2  | 3%   |
| De acuerdo               | 3  | 5%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 17**

*Información oportuna, válida y confiable*



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 62% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que la información que brindan los funcionarios es oportuna, válida y confiable, mientras que el 30% señaló estar totalmente desacuerdo, 5% de acuerdo y el 3% indiferente.

**Tabla 18**

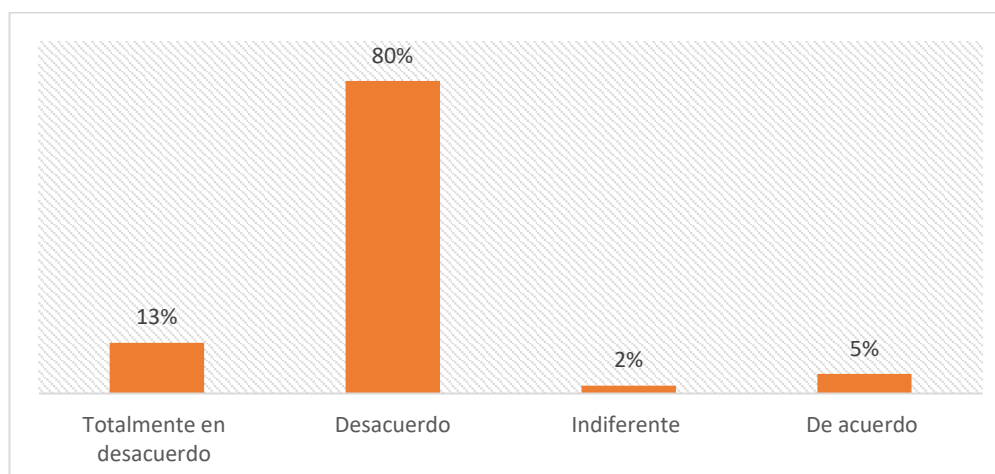
***Conocimiento sobre objetivos institucionales.***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 8  | 13%  |
| Desacuerdo               | 48 | 80%  |
| Indiferente              | 1  | 2%   |
| De acuerdo               | 3  | 5%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 18**

***Conocimiento sobre objetivos institucionales.***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 80% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que el personal tiene conocimiento acerca de los objetivos que pretende alcanzar, mientras que el 13% señaló estar totalmente desacuerdo, 5% de acuerdo y el 2% indiferente.

**Tabla 19**

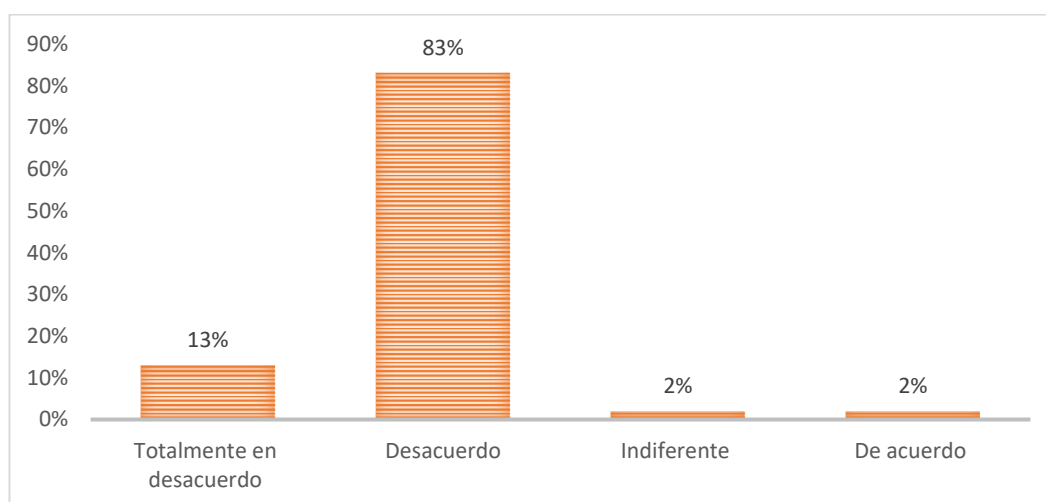
*Toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos.*

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 8  | 13%  |
| Desacuerdo               | 50 | 83%  |
| Indiferente              | 1  | 2%   |
| De acuerdo               | 1  | 2%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Tabla 19**

*Toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos.*



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 83% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que la toma de decisiones es idónea para el cumplimiento de los objetivos, mientras que el 13% señaló estar totalmente desacuerdo, 2% de acuerdo y en igual porcentaje (2%) indiferente.

**Tabla 20**

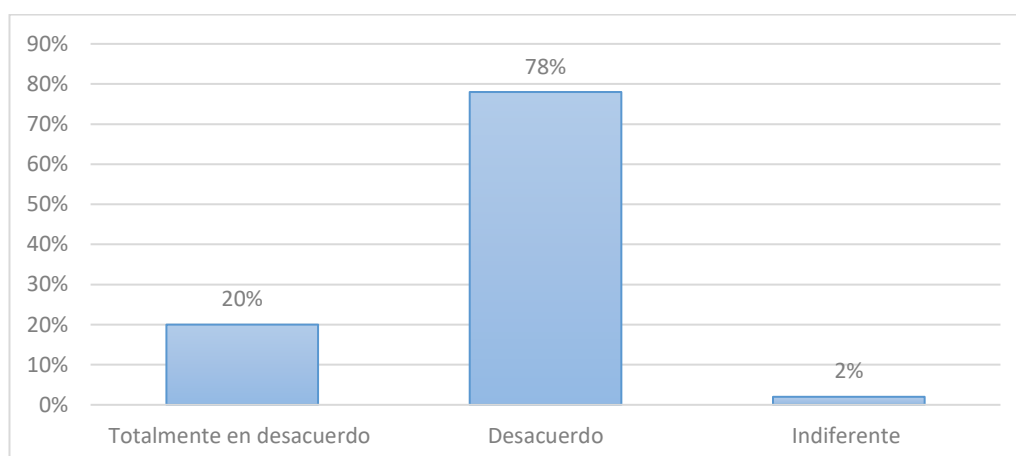
***Conocimiento para el cumplimiento de los objetivos.***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 20%  |
| Desacuerdo               | 47 | 78%  |
| Indiferente              | 1  | 2%   |
| De acuerdo               | 0  | 0%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 20**

***Conocimiento para el cumplimiento de los objetivos.***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 78% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que el personal tiene conocimiento de las estrategias que se van a implementar para el cumplimiento de los objetivos, mientras que el 20% señaló estar totalmente desacuerdo, y el 2% indiferente.



**Tabla 21**

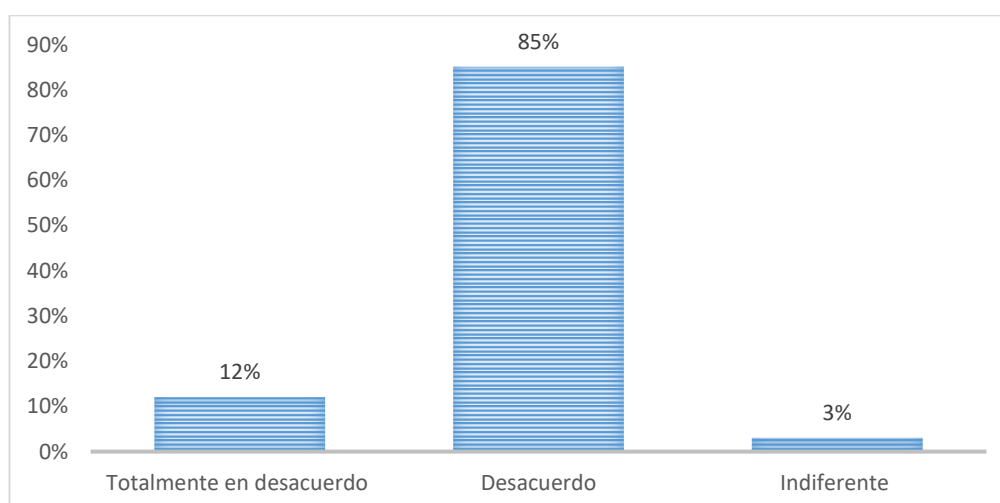
***Herramientas para el desempeño de las funciones***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 7  | 12%  |
| Desacuerdo               | 51 | 85%  |
| Indiferente              | 2  | 3%   |
| De acuerdo               | 0  | 0%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 21**

***Herramientas para el desempeño de las funciones***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 85% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que el personal cuenta con las suficientes herramientas para el desempeño de sus funciones, mientras que el 12% señaló estar totalmente desacuerdo, y el 3% indiferente

**Tabla 22**

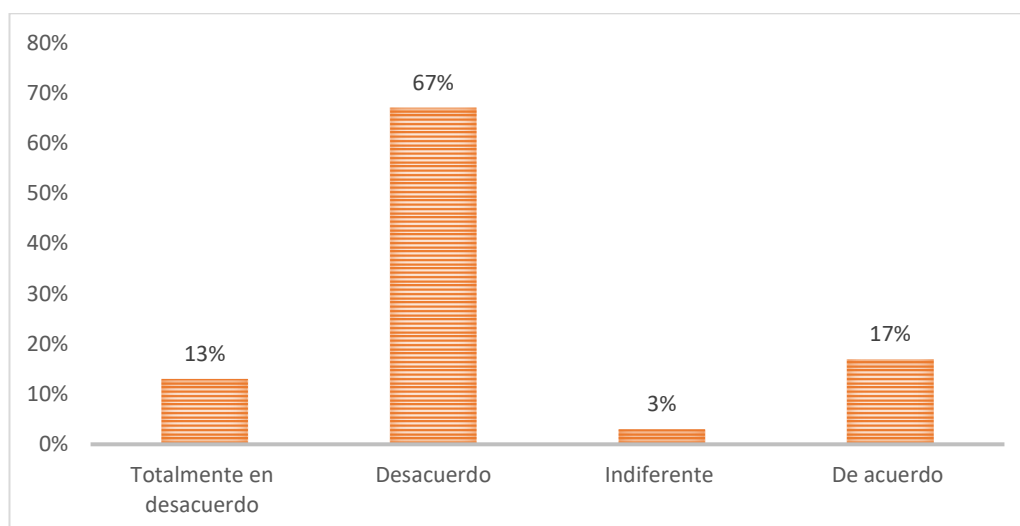
***Conocimiento de la estructura organizacional***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 8  | 13%  |
| Desacuerdo               | 40 | 67%  |
| Indiferente              | 2  | 3%   |
| De acuerdo               | 10 | 17%  |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Figura 22**

***Conocimiento de la estructura organizacional***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 67% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que el personal conoce la estructura organizacional con que cuenta, mientras que el 17% señaló estar de acuerdo, un 13% estar totalmente desacuerdo y un 3% indiferente.

**Tabla 23**

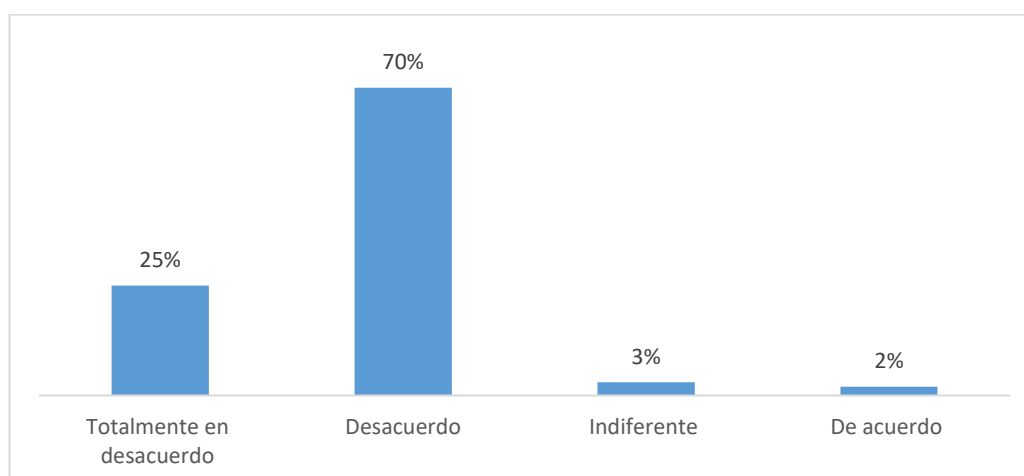
***Trabajadores identificados con los objetivos institucionales.***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 15 | 25%  |
| Desacuerdo               | 42 | 70%  |
| Indiferente              | 2  | 3%   |
| De acuerdo               | 1  | 2%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Gráfico 23**

***Trabajadores identificados con los objetivos institucionales.***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 70% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que se toma en cuenta a los trabajadores como ente importante para el cumplimiento de los objetivos institucionales, mientras que el 25% señaló estar totalmente en desacuerdo, un 3% estar indiferente y un 2% estar de acuerdo.

**Tabla 24**

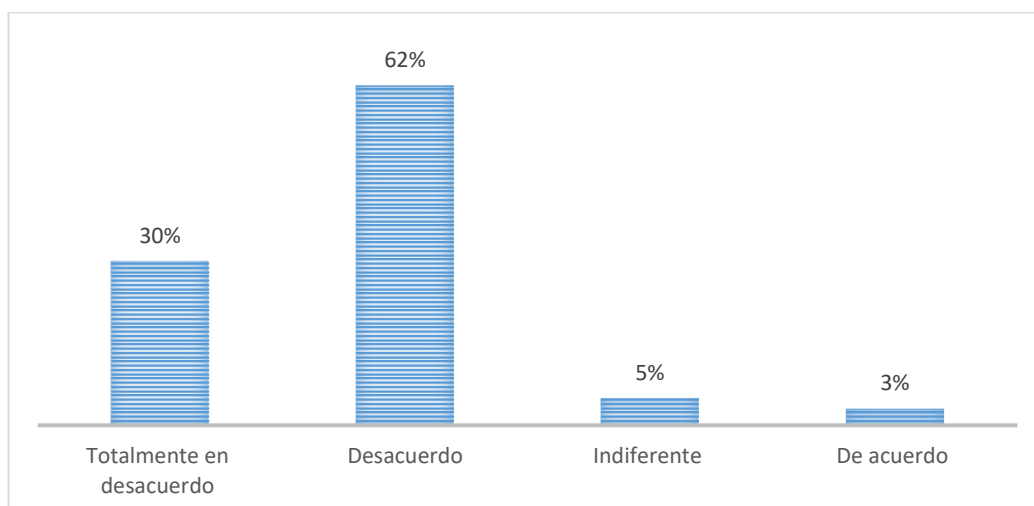
***Distribución de tareas a los trabajadores***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 18 | 30%  |
| Desacuerdo               | 37 | 62%  |
| Indiferente              | 3  | 5%   |
| De acuerdo               | 2  | 3%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Grafico 24**

***Distribución de tareas a los trabajadores***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 62% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que se distribuye de manera eficiente las tareas asignadas a los trabajadores, mientras que el 30% señaló estar totalmente en desacuerdo, 5% estar indiferente y un 2% estar de acuerdo

**Tabla 25**

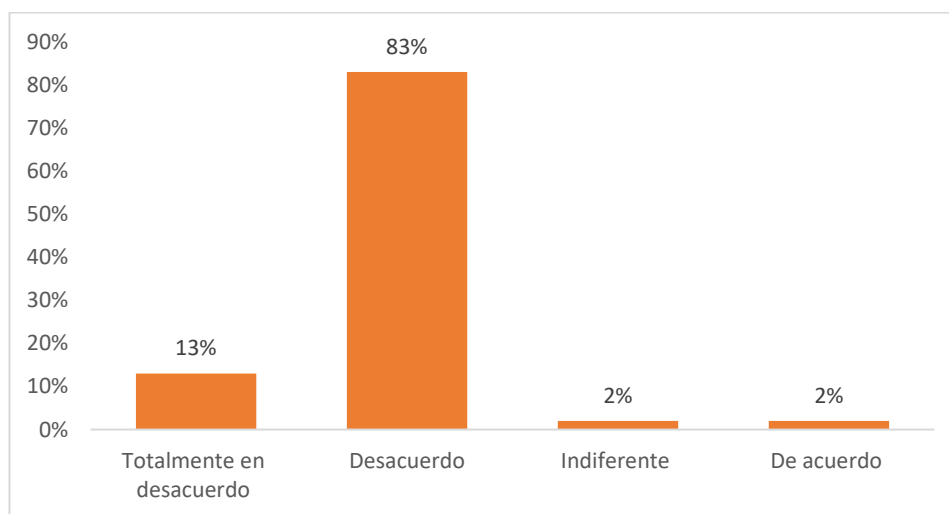
***Distribución de las funciones por especialidad***

| Datos                    | N         | %           |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Totalmente en desacuerdo | 8         | 13%         |
| Desacuerdo               | 50        | 83%         |
| Indiferente              | 1         | 2%          |
| De acuerdo               | 1         | 2%          |
| Totalmente de acuerdo    | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>             | <b>60</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Grafico 25**

***Distribución de las funciones por especialidad***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 83% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que existe una adecuada distribución de las funciones a cargo por especialidad, mientras que el 13% señaló estar totalmente en desacuerdo, 2% estuvo de acuerdo e indiferente respectivamente.

**Tabla 26**

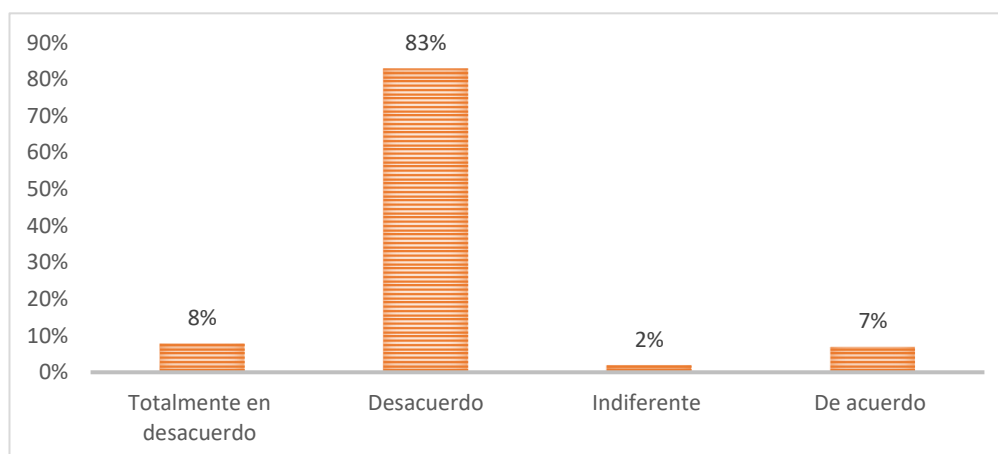
***Políticas y procedimientos para reclutamiento y capacitación del personal.***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 5  | 8%   |
| Desacuerdo               | 50 | 83%  |
| Indiferente              | 1  | 2%   |
| De acuerdo               | 4  | 7%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Grafico 26**

***Políticas y procedimientos para reclutamiento y capacitación del personal***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 83% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que se cuenta con políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación capacitación, compensación, bienestar social y evaluación de todo su personal, mientras que el 8% señaló estar totalmente en desacuerdo, 7% de acuerdo y 2% indiferente.

**Tabla 27**

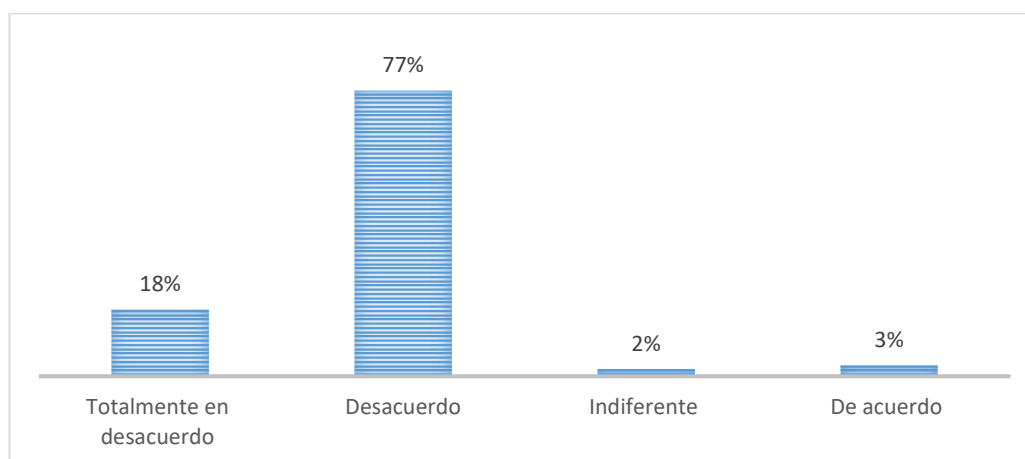
***Supervisión para el desarrollo de las actividades institucionales***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 11 | 18%  |
| Desacuerdo               | 46 | 77%  |
| Indiferente              | 1  | 2%   |
| De acuerdo               | 2  | 3%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Grafico 27**

***Supervisión para el desarrollo de las actividades institucionales***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 77% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que la acción de supervisión es una prioridad para el desarrollo diario de las actividades institucionales, mientras que el 18% señaló estar totalmente en desacuerdo, 3% de acuerdo y 2% indiferente.

**Tabla 28**

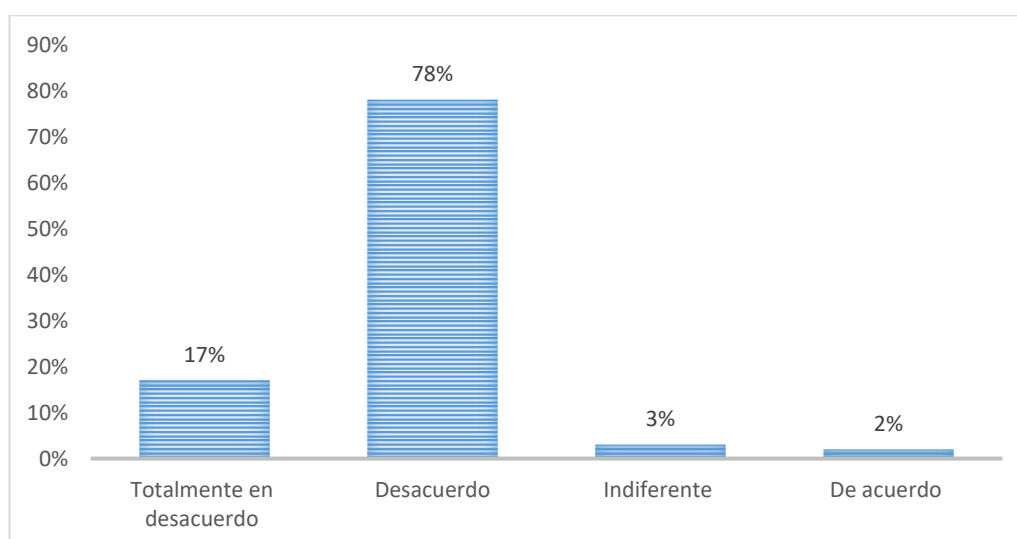
***Coordinación y dirección para el cumplimiento de las metas establecidas***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 10 | 17%  |
| Desacuerdo               | 47 | 78%  |
| Indiferente              | 2  | 3%   |
| De acuerdo               | 1  | 2%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Grafico 28**

***Coordinación y dirección para el cumplimiento de las metas establecidas***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 78% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que se coordinan y dirigen las tareas asignadas una vez distribuidas para el cumplimiento de las metas establecidas, mientras que el 17% señaló estar totalmente en desacuerdo, 3% indiferente y 2% de acuerdo.



**Tabla 29**

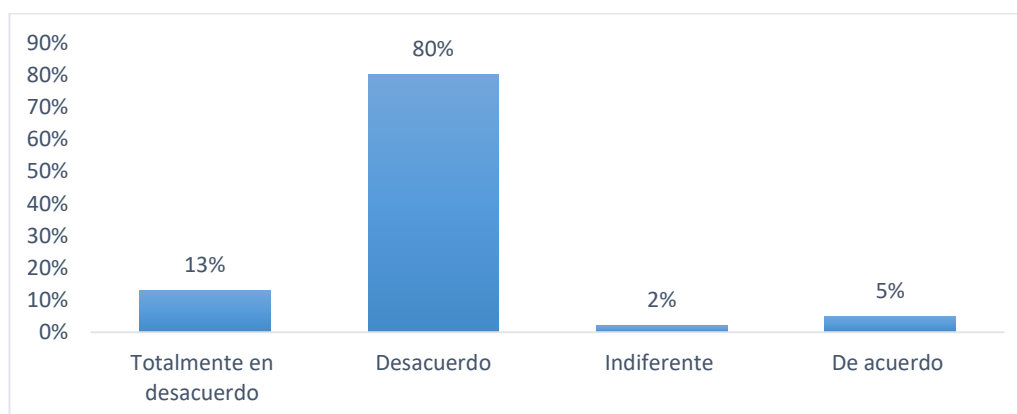
***Toma de decisiones adecuados.***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 8  | 13%  |
| Desacuerdo               | 48 | 80%  |
| Indiferente              | 1  | 2%   |
| De acuerdo               | 3  | 5%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Grafico 29**

***Toma de decisiones adecuados.***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 80% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que se tiene desarrollado mecanismos de toma de decisiones adecuados, mientras que el 13% señaló estar totalmente en desacuerdo, 5% indicó estar de acuerdo y un 2% indiferente.

**Tabla 30**

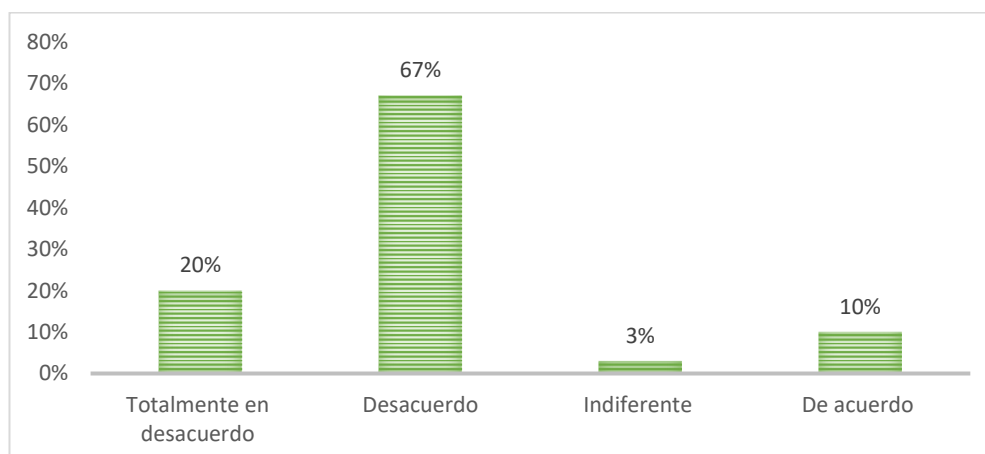
***Mecanismos de comunicación entre colaboradores.***

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 20%  |
| Desacuerdo               | 40 | 67%  |
| Indiferente              | 2  | 3%   |
| De acuerdo               | 6  | 10%  |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Grafico 30**

***Mecanismos de comunicación entre colaboradores.***



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

Los datos muestran que el 67% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que se tiene establecidos mecanismos de comunicación entre colaboradores, mientras que el 20% señaló estar totalmente en desacuerdo, 10% indicó estar de acuerdo y un 3% indiferente.

**Tabla 31**

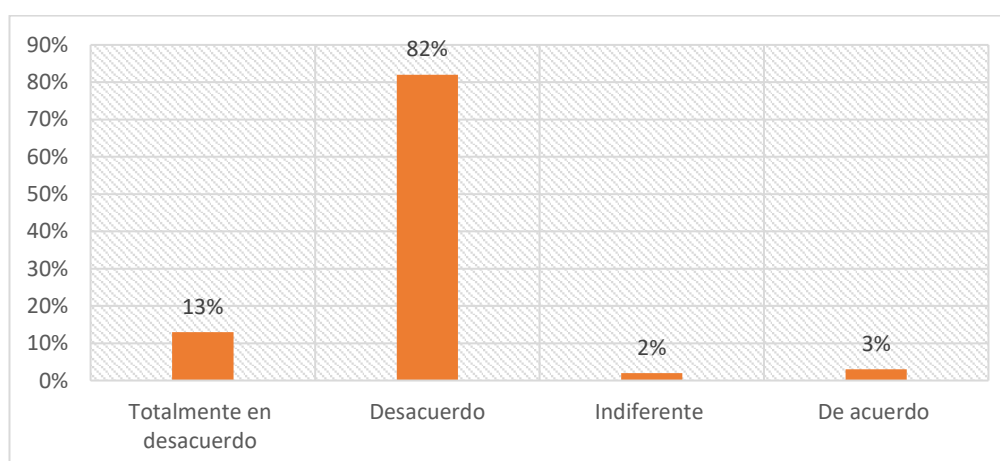
*Habilidades, conocimientos, experiencias y competencias para desempeñar el trabajo.*

| Datos                    | N  | %    |
|--------------------------|----|------|
| Totalmente en desacuerdo | 8  | 13%  |
| Desacuerdo               | 49 | 82%  |
| Indiferente              | 1  | 2%   |
| De acuerdo               | 2  | 3%   |
| Totalmente de acuerdo    | 0  | 0%   |
| Total                    | 60 | 100% |

Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Grafico 31**

*Habilidades, conocimientos, experiencias y competencias para desempeñar el trabajo.*



Fuente: Encuesta de percepción a los trabajadores de la Ugel Recuay-diciembre de 2021.

**Interpretación:**

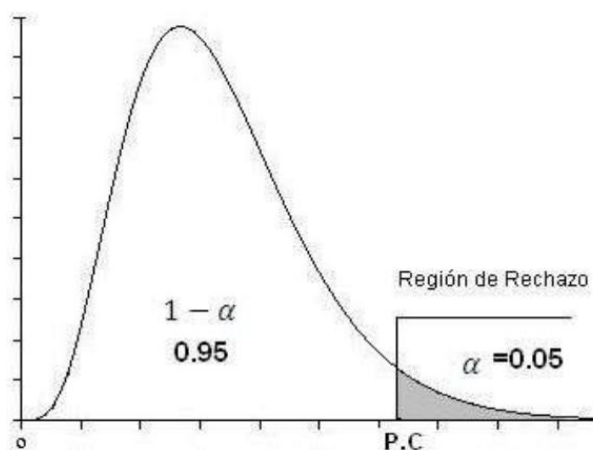
Los datos muestran que el 82% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que se realiza un proceso que garantice que los trabajadores que reúnan las habilidades, conocimientos, experiencias y competencias necesarias para desempeñar el trabajo, mientras que el 13% señaló estar totalmente en desacuerdo, 3% indicó estar de acuerdo y un 2% indiferente.

### 3.2. Prueba de hipótesis

El control interno influye en la gestión administrativa de la Ugel Recuay – 2020

#### Análisis

Para realizar la prueba se procedió a comparar los datos, obteniendo la siguiente figura:



Nivel de significancia:  $\alpha=0.05$

Estadística de la prueba

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \rightarrow \chi^2$$

#### Explicación:

- f: Número de filas
- Oif: frecuencia observada
- c: número de columnas
- Eif: Frecuencias esperadas

#### Criterios de decisión

- Si  $P \leq 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula
- Si  $P > 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula

### **Formulación de la hipótesis de investigación**

- Ho: El control interno no influye en la gestión administrativa de la Ugel Recuay – 2020
- Hi: El control interno influye en la gestión administrativa de la Ugel Recuay – 2020

**Tabla 32**

#### ***Prueba estadística de Chi cuadrado***

|              | <b>Valor</b> | <b>Grados de Libertad</b> | <b>P</b> |
|--------------|--------------|---------------------------|----------|
| Chi cuadrado | 33, 145a     | 11                        | 0.0001   |

#### **Interpretación:**

Según la prueba de chi-cuadrado su valor es  $X^2 = 33,1$

5 y la probabilidad de error es  $P = 0,001$ , lo que indica que se encuentra por debajo del nivel de significación, en este sentido se rechaza la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis nula. se acepta, concluyendo que el control interno incide en la gestión administrativa por parte de Ugel Recuay - 2020. De esta forma se comprueba la hipótesis de investigación.

**CAPITULO IV**

**ANÁLISIS Y**

**DISCUSIÓN**

Con relación al estudio del problema planteado, se desarrolló un análisis de cada variable, conjuntamente con sus dimensiones e indicadores, referente al control interno con la gestión administrativa en la Ugel de Recuay

### **1.- Determinar el nivel de influencia entre el control interno y la gestión administrativa de la Ugel Recuay – 2020**

La Tabla 32 confirmó que existe una fuerte influencia entre las variables de control interno y la gestión administrativa; Dado que la prueba estadística chi-cuadrado arroja el valor  $X^2 = 33,1$

5, la probabilidad de error es  $P = 0,001$ , lo que indica un nivel de significación menor, en este sentido, concluyendo que el control interno incide en la influencia en la gestión administrativa de Ugel Recuay - 2020. Esto coincide con lo estudiado por Larrea (2017) en su estudio titulado “El control interno y su influencia en la gestión administrativa en el ámbito contable en el Perú: El Caso Institucional OFIAPADM DIRANDRO PNP, Lima 2016”. limón verde. El objetivo principal fue identificar y describir la influencia del control interno en la gestión administrativa del sector contable en el Perú: El caso de OFIAPADM - DIRANDRO PNP. Lima, 2016 (...) básicamente concluye que la evidencia muestra que el sistema de control interno en las unidades del sector público es valorado como débil, entre las cuales se encuentra la falta de herramientas de gestión, inadecuada selección de personal, seguimiento, gestión de riesgos. . Además, se ha determinado que los controles internos no están funcionando de manera efectiva, por lo que es necesario establecer un sistema que asegure el uso óptimo de los recursos de la organización.

Por tanto, se puede recalcar que existe una similitud entre los resultados de los autores mencionados, debido a que en algunos aspectos el control interno incide en la gestión administrativa de la Ugel en la provincia de Recuay, entendiendo que el control interno es de suma importancia en la actualidad. , es más relevante en el ámbito público, ya que puede ejercer o potenciar la responsabilidad del servidor público según sus actividades y responsabilidades en beneficio de los ciudadanos.

## **2. Identificar la influencia del ambiente de control con la planificación de la gestión Administrativa de la Ugel Recuay – 2020**

Las tablas, 5, 6, 7, 8 y 9 muestran que el 75% del personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay no está de acuerdo con que exista capacidad institucional para definir normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación; El 65% dijo estar muy en desacuerdo con que tienen la capacidad de evaluar el trabajo y detectar desviaciones; 73. No estoy de acuerdo en que se ejerza responsabilidad, competencia y ética para controlar su actuación y las funciones que le son asignadas; El 83% no está de acuerdo en que exista capacidad institucional para interpretar, coordinar y ejecutar de manera eficaz y eficiente las funciones administrativas, el 80% de los empleados dijo no estar de acuerdo en que existan normas, procedimientos y estructura que sirvan de base para ejercer un control interno adecuado y el 75% no está de acuerdo en que se enfatice la importancia del control interno. Los resultados coinciden con Stein (2018) que indica que aquellos con un conocimiento más profundo del control interno tendrán una mayor influencia en el proceso de gestión y desarrollo de recursos



humanos de las dos unidades públicas, logrando mejores resultados de gobernanza, es decir, brindando un servicio de mejor calidad para la ciudadanía.

### **3.- Examinar la influencia de la evaluación de riesgo y actividades de control con la organización de la gestión Administrativa de la Ugel Recuay – 2020.**

Las tablas 10, 11 y 12 indican que el 75% de los trabajadores que laboran en la Ugel en la provincia de Recuay no está de acuerdo con que los trabajadores estén preparados para enfrentar eventos adversos que afecten la implementación de los objetivos, el 83% indicó que no está de acuerdo con que las políticas y procedimientos que reducen el riesgo podría afectar el logro de los objetivos y el 77% no estuvo de acuerdo con que las políticas y procedimientos fueran apropiados y operaran de manera coherente de acuerdo a un plan.

. tales como asegurar la aceptación y participación de los empleados, garantizar la seguridad y así lograr los objetivos de la empresa.

De igual manera, Colonio (2017) en su estudio planteó que 80 monos comerciales en Huancayo tenían problemas de organización por falta de implementación de controles internos. La implementación del control interno puede mejorar significativamente el gobierno corporativo a través de la implementación del coso III, este contexto ha enfatizado que el camino recorrido a través del marco de referencia del coso puede ayudar a las mypes a mejorar el gobierno corporativo.

#### **4. Analizar la influencia de la Información, comunicación y supervisión con la dirección de la gestión Administrativa de la Ugel Recuay – 2020**

Las tablas 13, 14, 15, 16 y 17 muestran que el trabajador 86 que labora en la Ugel en la provincia de Recuay no está de acuerdo con el uso por parte del regulador de mecanismos e información pertinentes para apoyar la operación de controles internos, el 75% dijo estar en desacuerdo con la necesidad de realizar monitoreo regular del control interno, el 80 % dijo que no estaba de acuerdo con promover la eficacia, la eficiencia y la economía de las operaciones, el rendimiento y la calidad del servicio, el 68 % no estaba de acuerdo con que los empleados cumplieran con las leyes aplicables, los reglamentos gubernamentales y las normas, y 62. Los empleados no estaban de acuerdo con que la información proporcionada por el funcionario fue oportuna, válida y confiable. Los resultados coinciden con el estudio de Mendoza, García, Delgado y Barreiro (2018) que indican que el control interno que se desarrolla en los diferentes organismos del Estado debe entenderse desde el punto de vista de la consecución de fines políticos y de sociedad, uso de los recursos públicos, importancia de los presupuestos y ciclos de planificación y la complejidad operativa general.

En su investigación, Larrea (2017) menciona evidencias de que el sistema de control interno en las dependencias estatales aún es débil, entre estas falencias se encuentra la falta de herramientas de gestión, selección inadecuada de personal, seguimiento y gestión de riesgos. Además, se ha determinado que los controles internos no están funcionando de manera efectiva, por lo que es necesario establecer un sistema que asegure el uso óptimo de los recursos de la organización.



**CAPITULO V**

**CONCLUSIONES Y**

**RECOMENDACIONES**

1. En comparación con el objetivo general, se confirma que existe un alto grado de influencia entre las variables de control interno y la gestión administrativa; Dado que la prueba chi-cuadrado su valor es  $X^2 = 33.145$  y la probabilidad de error es  $P = 0.001$ , esto muestra que está por debajo de la significación, en este sentido se puede concluir que el control interno afecta la gestión de Ugel Recuay - 2020, También se puede observar en la tabla 5 que los 65 trabajadores que laboran en la Ugel en la provincia de Recuay están muy en desacuerdo en que están capacitados para evaluar el trabajo propio y detectar desviaciones tan pronto como lo dispongan las autoridades. La tabla 18 nos dice que el 80% no está de acuerdo con que los empleados sean conscientes de las metas que pretenden alcanzar.
2. En cuanto al objetivo específico n°1, se determinó la influencia del ambiente de control con la planificación de la Administración Ugel Recuay. En la tabla 6 se observa que 73 trabajadores que laboran en la Ugel de la provincia de Recuay no están de acuerdo en que sea la responsabilidad, competencia y ética que se ejerce para ejercer el control de sus actos y la función encargada del control interno y externo. son normas, procesos y estructuras que sustentan la implementación de un control interno adecuado.
3. Con relación al objetivo específico No 2, se examinó que existe influencia de la evaluación de riesgo y actividades de control con la organización de la

gestión Administrativa de la Ugel Recuay. Confirmando tal influencia. Las tablas N.º 10 y 11 reflejan que el 75% personal que labora en la Ugel de la provincia de Recuay están en desacuerdo que el personal se encuentra preparado para enfrentar eventos adversos que afecten el cumplimiento de objetivos, el 83% señaló estar en desacuerdo que las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos.

4. En relación al objetivo específico número 3, se analizó la influencia de la información, comunicación y supervisión en la gestión del Departamento de Administración de Ugel Recuay. Concluir que existe tal efecto. Las tablas 14, 16 y 17 muestran que el 75% no está de acuerdo con que se implementen controles permanentes sobre el control interno, el 68% no está de acuerdo con que los empleados cumplan con las leyes, reglamentos y normas aplicables. es oportuna, válida y confiable.

## RECOMENDACIONES

1. Determinar y fortalecer las instituciones, políticas de control interno y gestión administrativa; procurar que cada política, fin y actividad se lleve a cabo de acuerdo con las preestablecidas, dando máxima eficacia en el cumplimiento de su misión, en beneficio de los ciudadanos de la provincia de Recuay.
2. Definir lineamientos de implementación y demás normas de control interno que permitan una mejor organización del ambiente de control con la planificación administrativa para optimizar los recursos y lograr una mayor eficiencia en la gestión administrativa y financiera de la política educativa local de la provincia. por Recuay.
3. Revisar las políticas institucionales para las actividades de evaluación y control de riesgos con la organización de Ugel de Recuay para ayudar a tomar decisiones más acertadas, que permitan la reducción de riesgos en otras actividades en conjunto realizadas por 'Ugel de Recuay.
4. El análisis de la información, comunicación y capacitación con la gerencia del Departamento de Administración de Ugel Recuay permitirá mejorar la cohesión y el trabajo en equipo en el cumplimiento de los objetivos y planes institucionales.

**CAPITULO VI**

**DEDICATORIA**



## **DEDICATORIA**

A Dios todo poderoso, y a los  
que son la razón de mi vida  
Christopher, Sofía y Edgar.  
Siempre están y estarán presente  
en mi corazón y mi mente.

A mis catedráticos, amigos, amigas y de la  
Universidad San Pedro a pesar de tomar  
camino diferentes siempre los recuerdo.

**CAPITULO VII**

**AGRADECIMIENTO**

## **AGRADECIMIENTO**

A mi padre Macedonio por haberme  
dado siempre su fuerza y apoyo  
incondicional.

A mi compañero de muchas batallas, en  
la derrota y en la victoria, pero siempre  
juntos: Edgar

**CAPITULO VIII**

**REFERENCIAS**

**BIBLIOGRÁFICAS**

## VIII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Anthony, R. y Govindarajan, V. (2013). *Sistemas de Control de Gestión*. (12°ed.). Mac Graw Hill
- ✓ Avilés, D & Aguirre, J (2008), *Evaluación de la efectividad del control interno implantado en las entidades del sector público ecuatoriano para la prevención de fraudes*. *Vía perimetral*,30(5); Guayaquil-Ecuador
- ✓ Arceda S. (2015). *Efectividad de los Procedimientos de Control Interno se aplican en las áreas de administración y contabilidad en la Empresa Agrícola “Jacinto López S.A. del municipio de Jinotega durante en el año 2014*. Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/1762/1/5320.pdf>
- ✓ Brennan P. (2014). *Control Interno*. Enciclopedia de la auditoría. Barcelona-España: Océano
- ✓ Báez Y. (2018). *Control interno de caja y afectación en gestión gerencial: La Granja Grande E.I.R.L., Chimbote – 2018*. Tesis. Universidad San pedro. Chimbote Perú
- ✓ Balla I. y López K. (2018) *El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas del Ecuador*. Tesis. Universidad Estatal el Milagro. Ecuador
- ✓ Claros, R., & Lago, O. (2012). *El Control Interno como herramienta de gestión y evaluación (primera; I. P. S.A.C., Ed.)*. Lima
- ✓ Contraloría. (2010). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Ley 27785 Artículo 7*. Lima: Editora Perú.
- ✓ Cepeda G. (2002). *Auditoría y Control Interno*. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana S.A. Colombia.
- ✓ Committe of Sponsoring Organizations of Treadway Commission. (2013). COSO.
- ✓ Contraloría General de la República (1998) *Manual de auditoria gubernamental*. Lima: Editora Perú.
- ✓ Contraloría General de la República (2014). *Marco conceptual del control interno*. Lima, Perú: Cooperación Alemana GIZ.

- ✓ Consorcio de Investigación Económica y Social – CIES (2015). Propuesta de Políticas para Gobiernos Regionales 2015-2018, Perú. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/97D59BF5DEC57F7905257F870071C2AA/\\$FILE/021-daniel\\_leiva-hugo\\_soto.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/97D59BF5DEC57F7905257F870071C2AA/$FILE/021-daniel_leiva-hugo_soto.pdf)
- ✓ Claros, R., & Lago, O. (2012). El Control Interno como herramienta de gestión y evaluación (primera; I. P. S.A.C., Ed.). Lima
- ✓ Chiavenato, I. (2009). La Gestión del Talento Humano.3ra edición. México: McGrawHill Interamericana Editores, S.A.
- ✓ Chiavenato, I. (2009). Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Edición, México: McGraw-Hill Interamericana.
- ✓ Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. Octava edición. México.
- ✓ Chiavenato Idalberto (2012) Introducción a la teoría general de la Administración. McGraw-Hill Interamericana. México.
- ✓ De la Peña, A. (2011). Libro “Auditoría – Un enfoque Práctico”. 1era Edición. Ediciones Paraninfo S.A. Madrid – España
- ✓ Estupiñan R. (2015). Control interno y fraudes con base los ciclos transaccionales: Análisis del Informe COSO I y II. (2° ed.). Bogotá - Colombia: ECOE Ediciones.
- ✓ Fonseca. O. (2011). Sistema de Control Interno para organizaciones (1era ed.) Perú: Instituto de Investigación en Accountability y control – IICO
- ✓ Hernández. R. & Fernández. C & Baptista. M. (2010). Metodología de la Investigación (5ta ed.) México: Interamericana Editores
- ✓ Louffat, E (2012). Administración: Fundamentos del proceso administrativo. Esan Cengage Learning
- ✓ Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Lima, Perú, 13 de julio del 2002
- ✓ Ley N° 28716, ley de Control Interno de las Entidades del Estado, Lima, Perú, 13 de abril del 2006

- ✓ Martos (2018). El Control Interno en la Gestión Administrativa de la Empresa de Transportes Marín Hermanos SAC, Cajamarca 2016- Tesis Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca – Perú.
- ✓ Meléndez L. (2018). El control interno como mecanismo de una gestión administrativa eficaz de las municipalidades provinciales de La Región Madre de Dios. Tesis. Universidad Nacional del Altiplano.
- ✓ Plasencia, C. (2010). El Sistema de Control Interno: garantía del logro de los objetivos
- ✓ Pintado, E. (2011). Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano. Lima, Perú: Arco Iris S.R.L.
- ✓ Preve, L. (2015) Rentabilidad de las empresas: IAE BUSINESS SCHOOL. Lima. Perú
- ✓ Quisocala, E. (2016). Las normas de Control Interno y su incidencia en la Gestión Administrativa en el área de administración de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, periodo 2014- 2015 (Tesis pregrado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú). ¿Recuperado de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3586/Quisocala\\_Cari\\_Elycandy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3586/Quisocala_Cari_Elycandy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- ✓ Robbins, S. & Coulter, M. (2005). Administración. México: Pearson Educación
- ✓ Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración, México Editorial Pearson Educación de México, S.A
- ✓ Resolución de Contraloría N° 320-2006-CGR (2006)
- ✓ Rodríguez LL. (2017). Control interno de recursos humanos y su influencia en La liquidez y rentabilidad; Agromar Sac. Tesis. Universidad San Pedro. Chimbote Perú.
- ✓ Sánchez, H. y Reyes, M. (1996). Metodología y diseños en la investigación científica. Perú: Visión Universitaria.
- ✓ Scheinsohn, D. en Gómez, K. (2010). La cultura organizacional para fortalecer los equipos de trabajo interdependientes de las organizaciones,

Rev. De Comunicación y Cultura, Universidad Tecnológica de Pereira,  
Colombia

- ✓ Taylor, F., (1987). Principios de la Administración científica. El ateneo,  
Bogotá.
- ✓ Villanueva, C. (2015). El control interno y la gestión administrativa en el  
Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de ESSALUD (tesis de  
doctorado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.



**CAPITULO IX**

**ANEXO Y APÉNDICE**

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

### TÍTULO: CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UGEL RECUAY – 2020

| PROBLEMA  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | TIPO DE INVESTIGACIÓN  | POBLACIÓN MUESTRA  | INSTRUMENTOS DE COLECTA DE DATOS   |
|---|---|---|--|--|--|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué modo el control interno influye en la gestión administrativa de la Ugel de Recuay 2020?</p> | <p><b>Objetivo general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir la influencia del control interno en la gestión administrativa de la Ugel Recuay – 2020</li> </ul> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la influencia del ambiente de control con la planificación de la gestión Administrativa de la Ugel Recuay – 2020</li> <li>• Examinar la influencia de la evaluación de riesgo y actividades de control con la organización de la gestión Administrativa de la Ugel Recuay – 2020</li> <li>• Analizar la influencia de la Información, comunicación y supervisión con la dirección de la gestión Administrativa de la Ugel Recuay – 2020</li> </ul> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El control interno influye en la gestión administrativa de la Ugel Recuay – 2020.</li> </ul> | <p>De acuerdo al problema, objetivos y la hipótesis es del tipo descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>M → O</p> <p><b>Donde:</b></p> <p>M: muestra</p> <p><b>01: Observación de la Variable 1:</b></p> <p>Control Interno</p> <p><b>02: Observación de la variable 2:</b></p> <p>Gestión Administrativa</p> | <p><b>Población:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 trabajadores de la Ugel Recuay</li> </ul> <p><b>Muestra:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 trabajadores de la Ugel Recuay – Censal</li> </ul> | <p><b>V -X</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Encuesta</li> <li>▪ Cuestionario</li> </ul> <p><b>V-Y</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Encuesta</li> <li>▪ Cuestionario</li> </ul> |

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD SAN PEDRO – SEDE HUARAZ

### CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Objetivo:** El presente trabajo de investigación tiene por objetivo recoger la información respecto a la influencia del control interno en la gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa de la provincia de Recuay, por lo que solicitamos vuestro apoyo para tal fin.

**Instrucciones:** Marcar solo una sola opción por cada una de las siguientes interrogantes de acuerdo a su punto de vista, según la siguiente leyenda:

- Totalmente en desacuerdo= 1
- Desacuerdo = 2
- Indiferentes = 3
- De acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo = 5

#### I.- DATOS GENERALES

##### Datos Generales del comerciante entrevistado:

##### 1º. Género:

- Femenino..... ( )
- Masculino ..... ( )

##### 2º. Edad:

- De 25 a 40 años..... ( )
- De 41 a 60 años..... ( )
- Más de 61 años.....( )

##### 3º. Grado de instrucción:

- Primaria ..... ( )
- Secundaria ..... ( )
- Superior..... ( )

#### II.- PREGUNTAS DEL CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

| CONTROL INTERNO |  |   |   |   |   |   |
|-----------------|--|---|---|---|---|---|
| Nº              | Preguntas  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1               | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay existe capacidad institucional para definir las normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación eficiente y eficaz de sus actuaciones? |   |   |   |   |   |
| 2               | ¿Considera que el personal de la Ugel Recuay tienen capacidad para evaluar su trabajo y detectar desviaciones?   |   |   |   |   |   |
| 3               | ¿Considera usted que el personal de la Ugel de Recuay practica la responsabilidad, capacidad y ética para ejercer control sobre sus actuaciones y la función a su cargo?                         |   |   |   |   |   |
| 4               | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay existe capacidad institucional para interpretar, coordinar y aplicar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa?                 |   |   |   |   |   |
| 5               | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay existen normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado control interno?  |   |   |   |   |   |

|                               |   |  |  |  |  |  |
|-------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 6                             | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal destaca la importancia del control interno?   |  |  |  |  |  |
| 7                             | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal se encuentra preparado para enfrentar eventos adversos que afecten el cumplimiento de objetivos?  |  |  |  |  |  |
| 8                             | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos?  |  |  |  |  |  |
| 9                             | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay las políticas son apropiadas y funcionan consistentemente de acuerdo a un plan?   |  |  |  |  |  |
| 10                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay la administración utiliza mecanismos e información relevante para apoyar el funcionamiento del control interno?   |  |  |  |  |  |
| 11                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay se ejerce sobre el control interno una supervisión permanente?  |  |  |  |  |  |
| 12                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay se promueve la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones y calidad en los servicios?  |  |  |  |  |  |
| 13                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal cumple con la aplicación de las leyes, reglamentos y normas gubernamentales?  |  |  |  |  |  |
| 14                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay la información que brindan los funcionarios es oportuna, válida y confiable?  |  |  |  |  |  |
| <b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b> |   |  |  |  |  |  |
| 15                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal tiene conocimiento acerca de los objetivos que pretende alcanzar?   |  |  |  |  |  |
| 16                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay la toma de decisiones es idónea para el cumplimiento de los objetivos?  |  |  |  |  |  |
| 17                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal tiene conocimiento de las estrategias que se van a implementar para el cumplimiento de los objetivos?   |  |  |  |  |  |
| 18                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal cuenta con las suficientes herramientas para el desempeño de sus funciones?   |  |  |  |  |  |
| 19                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal conoce la estructura organizacional con que cuenta?   |  |  |  |  |  |
| 20                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay se toma en cuenta a los trabajadores como ente importante para el cumplimiento de los objetivos institucionales?  |  |  |  |  |  |
| 21                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay se distribuye de manera eficiente las tareas asignadas a los trabajadores?  |  |  |  |  |  |
| 22                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay existe una adecuada distribución de las funciones a cargo por especialidad?   |  |  |  |  |  |
| 23                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay se cuenta con políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación capacitación, compensación, bienestar social y evaluación de todo su personal? |  |  |  |  |  |
| 24                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay la acción de supervisión es una prioridad para el desarrollo diario de las actividades que se realiza?  |  |  |  |  |  |
| 25                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay se coordinan y dirigen las tareas asignadas una vez distribuidas para el cumplimiento de las metas establecidas?  |  |  |  |  |  |
| 26                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay se tiene desarrollado mecanismos de toma de decisiones adecuados?   |  |  |  |  |  |
| 27                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay tiene establecidos mecanismos de comunicación entre colaboradores?  |  |  |  |  |  |
| 28                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay se realiza un proceso que garantice que los trabajadores reúnan las habilidades, conocimientos, experiencias y competencias necesarias para desempeñar el trabajo?        |  |  |  |  |  |

Muy agradecido por su colaboración



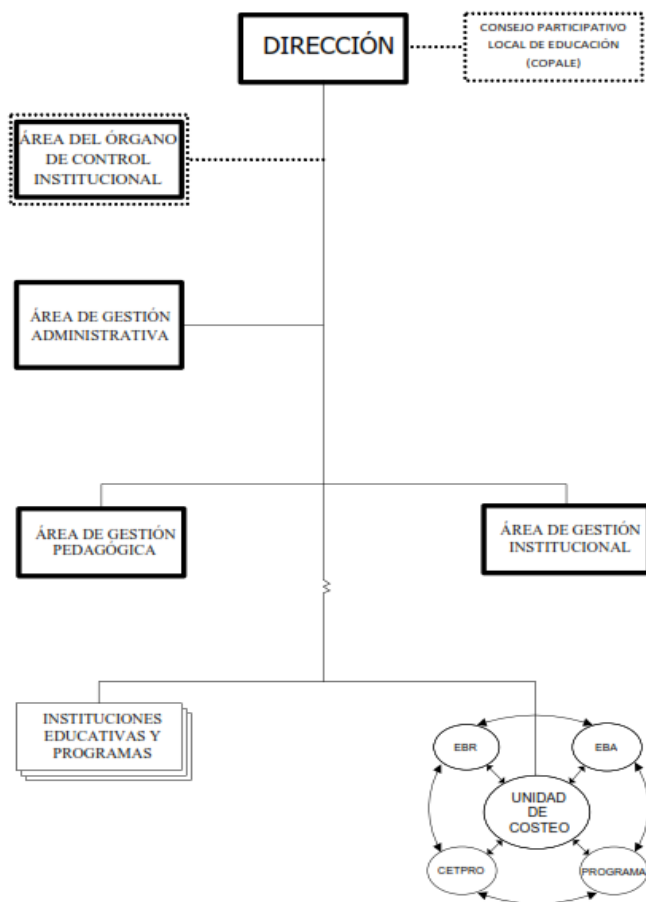
# ANEXO 3: PÁGINA WEB DE LA UGEL RECUAY



## ANEXO 4: ORGANIGRAMA DE LA UGEL RECUAY



### **ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA UGEL RECUAY**



## ANEXO 5: PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS



### UNIVERSIDAD SAN PEDRO

### FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

### PROGRAMA DE ESTUDIO: CONTABILIDAD

### PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario para medir el “capital y solvencia”, que es parte de la investigación titulada: “**Control interno y su influencia en la gestión administrativa de la Ugel Recuay – 2020**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de la Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

- ✓ NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : \_\_\_\_\_
- ✓ FORMACIÓN ACADÉMICA : CONTADOR PUBLICO
- ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : AUDITORIA
- ✓ TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN : \_\_\_\_\_
- ✓ INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

#### Objetivo de la investigación:

- Determinar el nivel de influencia entre el control interno y la gestión administrativa de la Ugel Recuay – 2020

| CATEGORÍA   | CALIFICACIÓN   | INDICADOR   |
|---|--|---|
| <b>SUFICIENCIA</b><br>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta. | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel. | -Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.<br>-Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.<br>-Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.<br>-Los ítems son suficientes. |
| <b>CLARIDAD</b>   | 1. No cumple con el criterio   | -El ítem no es claro  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>                  | <p>2. Bajo nivel<br/>3. Moderado nivel<br/>4. Alto nivel</p>                                  | <p>-El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.<br/>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.<br/>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p> |
| <p><b>COHERENCIA</b><br/>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p> | <p>1. No cumple con el criterio<br/>2. Bajo nivel<br/>3. Moderado nivel<br/>4. Alto nivel</p> | <p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.<br/>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.<br/>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.<br/>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>                                 |
| <p><b>RELEVANCIA</b><br/>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>                | <p>1. No cumple con el criterio<br/>2. Bajo nivel<br/>3. Moderado nivel<br/>4. Alto nivel</p> | <p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.<br/>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.<br/>-El ítem es relativamente importante.<br/>-El ítem es importante.</p>   |



## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UGEL RECUAY – 2020”

| DIMENSIÓN                  | ITEM  | SUFICIENCIA | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES<br><br>(Si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|----------------------------|---|-------------|----------|------------|------------|--|
| <b>CONTROL INTERNO</b>     |   |             |          |            |            |  |
| <b>Ambiente de control</b> | 1. ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay existe capacidad institucional para definir las normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación eficiente y eficaz de sus actuaciones? |             |          |            |            |  |
|                            | 2. ¿Considera que el personal de la Ugel Recuay tienen capacidad para evaluar su trabajo y detectar desviaciones?   |             |          |            |            |  |
|                            | 3. ¿Considera usted que el personal de la Ugel de Recuay practica la responsabilidad, capacidad y ética para ejercer control sobre sus actuaciones y la función a su cargo?                         |             |          |            |            |  |
|                            | 4. ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay existe capacidad institucional para interpretar, coordinar y aplicar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa?                 |             |          |            |            |  |
|                            | 5. ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay existen normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado control interno?  |             |          |            |            |  |
|                            | 6. ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal destaca la importancia del control interno?  |             |          |            |            |  |

|  |   |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|
| <b>Evaluación de riesgo y actividades de control</b> | 7. ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal se encuentra preparado para enfrentar eventos adversos que afecten el cumplimiento de objetivos?     |  |  |  |  |  |
|  | 8. ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos?     |  |  |  |  |  |
|  | 9. ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay las políticas son apropiadas y funcionan consistentemente de acuerdo a un plan?                                  |  |  |  |  |  |
| <b>Información, comunicación y supervisión</b>       | 10. ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay la administración utiliza mecanismos e información relevante para apoyar el funcionamiento del control interno? |  |  |  |  |  |
|  | 11. ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay se ejerce sobre el control interno una supervisión permanente?  |  |  |  |  |  |
|  | 12. ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay se promueve la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones y calidad en los servicios?                |  |  |  |  |  |
|  | 13. ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal cumple con la aplicación de las leyes, reglamentos y normas gubernamentales?                        |  |  |  |  |  |
|  | 14. ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay la información que brindan los funcionarios es oportuna, válida y confiable?                                    |  |  |  |  |  |
| <b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>                        |   |  |  |  |  |  |
|  | 15. ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal tiene conocimiento acerca de los objetivos que pretende alcanzar?                                   |  |  |  |  |  |


|               |  |  |  |  |  |  |
|---------------|--|--|--|--|--|--|
| Planificación | 16. ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay la toma de decisiones es idónea para el cumplimiento de los objetivos?   |  |  |  |  |  |
|               | 17. ¿Considera usted que en la Ugel Recuay el personal tiene conocimiento de las estrategias que se van a implementar para el cumplimiento de los objetivos?   |  |  |  |  |  |
|               | 18. ¿Considera usted que en la Ugel Recuay el personal cuenta con las suficientes herramientas para el desempeño de sus funciones?   |  |  |  |  |  |
| Organización  | 19. ¿Considera usted que en la Ugel Recuay el personal conoce la estructura organizacional con que cuenta?   |  |  |  |  |  |
|               | 20. ¿Considera usted que en la Ugel Recuay se toma en cuenta a los trabajadores como ente importante para el cumplimiento de los objetivos institucionales?  |  |  |  |  |  |
|               | 21. ¿Considera usted que en la Ugel se distribuye de manera eficiente las tareas asignadas a los trabajadores?   |  |  |  |  |  |
|               | 22. ¿Considera usted que en la Ugel Recuay existe una adecuada distribución de las funciones a cargo por especialidad?   |  |  |  |  |  |
|               | 23. ¿Considera usted que en la Ugel Recuay se cuenta con políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación capacitación, compensación, bienestar social y evaluación de todo su personal? |  |  |  |  |  |
|               | 24. ¿Considera usted que en la Ugel Recuay la acción de supervisión es una prioridad para el desarrollo diario de las actividades que se realiza?  |  |  |  |  |  |
|               | 25. ¿Considera usted que en la Ugel Recuay se coordinan y dirigen las tareas asignadas una vez distribuidas para el cumplimiento de las metas establecidas?  |  |  |  |  |  |

|           |   |  |  |  |  |  |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| Dirección | 26. ¿Considera usted que en la Ugel Recuay se tiene desarrollado mecanismos de toma de decisiones adecuados?  |  |  |  |  |  |
|           | 27. ¿Considera usted que en la Ugel Recuay tiene establecidos mecanismos de comunicación entre colaboradores?   |  |  |  |  |  |
|           | 28. ¿Considera usted que en la Ugel Recuay se realiza un proceso que garantice que los trabajadores que reúnan las habilidades, conocimientos, experiencias y competencias necesarias para desempeñar el trabajo? |  |  |  |  |  |

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

**ASPECTOS GENERALES**

| ASPECTOS  | SI | NO | OBSERVACIONES |
|---|----|----|---------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario  |    |    |               |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.   |    |    |               |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.  |    |    |               |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. |    |    |               |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.   |    |    |               |
| <b>VALIDEZ</b>  |    |    |               |
| APLICABLE   |    |    | SI    NO      |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES  |    |    | SI    NO      |

|   |                     |   |
|---|---------------------|---|
| Validado por: LUIS ALBERTO VIGO BARDALES  |                     | Fecha: 14/12/2021.  |
| Firma:<br> | Teléfono: 998396668 | Email: <a href="mailto:luis_vigob@yahoo.es">luis_vigob@yahoo.es</a> |
|   |                     |   |

AGREGAR MATRIZ DE CONSISTENCIA Y MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES ( PARA QUE EL EXPERTO PUEDA RELACIONAR EL TEMA CON LAS PREGUNTAS ) .

**Anexo No 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UGEL RECUAY – 2020**

| PROBLEMA  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | TIPO DE INVESTIGACIÓN  | POBLACIÓN MUESTRA  | INSTRUMENTOS DE COLECTA DE DATOS  |
|---|---|---|--|--|---|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué modo el control interno influye en la gestión administrativa de la Ugel de Recuay 2020?</p> | <p><b>Objetivo general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir la influencia del control interno en la gestión administrativa de la Ugel Recuay – 2020</li> </ul> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la influencia del ambiente de control con la planificación de la gestión Administrativa de la Ugel Recuay – 2020</li> <li>• Examinar la influencia de la evaluación de riesgo y actividades de control con la organización de la gestión Administrativa de la Ugel Recuay – 2020</li> <li>• Analizar la influencia de la Información, comunicación y supervisión con la dirección de la gestión Administrativa de la Ugel Recuay – 2020</li> </ul> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El control interno influye en la gestión administrativa de la Ugel Recuay – 2020.</li> </ul> | <p>De acuerdo al problema, objetivos y la hipótesis es del tipo descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>M → O</p> <p><b>Donde:</b></p> <p>M: muestra</p> <p><b>01: Observación de la</b></p> <p><b>Variable 1:</b></p> <p>Control Interno</p> <p><b>02: Observación de la</b></p> <p><b>variable 2:</b></p> <p>Gestión Administrativa</p> | <p><b>Población:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 trabajadores de la Ugel Recuay</li> </ul> <p><b>Muestra:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 trabajadores de la Ugel Recuay – Censal</li> </ul> | <p><b>V -X</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Encuesta</li> <li>▪ Cuestionario</li> </ul> <p><b>V -Y</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Encuesta</li> <li>▪ Cuestionario</li> </ul> |

**Anexo N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

| Variable                  | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones                                   | Indicadores  | Ítems | Instrumentos |
|---------------------------|---|--|---|--|-------|--------------|
| X= Control Interno        | Hermosa (2012) define que: “ Para Hurtado (2008), es la estructura en la que se expresan los elementos básicos que definen funciones y la delimitación de funciones para el logro de metas. ” (p. 147). | Se aplicó un cuestionario de escala Likert para determinar la influencia que existe entre el control interno y la gestión administrativa en las en la UGEL Recuay 2020 | Ambiente de control                           | Reglas, políticas y procedimientos para la coordinación.   | 1     | Cuestionario |
|                           |   |  |   | Evaluación de capacidades y detectar desviaciones  | 2     |              |
|                           |   |  |   | Responsabilidad, capacidad y ética para ejercer control  | 3     |              |
|                           |   |  |   | Capacidad institucional para llevar a cabo con eficacia, eficiencia y eficacia las funciones administrativas | 4     |              |
|                           |   |  |   | Reglas, procesos y estructuras que sustentan un control interno  | 5     |              |
|                           |   |  |   | Importancia del control interno  | 6     |              |
|                           |   |  | Evaluación de riesgo y actividades de control | Preparación de personal para eventos adversos que afectan el logro de las metas                              | 7     |              |
|                           |   |  |   | Políticas y procedimientos para reducir los riesgos que afectan los objetivos institucionales.               | 8     |              |
|                           |   |  |   | Políticas apropiadas e implementación planificada  | 9     |              |
|                           |   |  | Información, comunicación y supervisión       | Información y mecanismos relevantes para apoyar la operación del control interno                             | 10    |              |
|                           |   |  |   | Implementación periódico del control interno   | 11    |              |
|                           |   |  |   | promover la eficacia, la eficiencia y la economía de las operaciones y la calidad del servicio               | 12    |              |
|                           |   |  |   | Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas gubernamentales aplicables                                       | 13    |              |
|                           |   |  |   | Información proporcionada por los funcionarios de manera oportuna, válida y confiable                        | 14    |              |
| Y= Gestión Administrativa | Robbins y De Cenzo (2009) señalan que la gestión administrativa es “El proceso de lograr que las cosas se hagan de manera eficiente y eficaz, a   | Se aplicó un cuestionario de escala Likert para determinar la influencia que existe entre el control interno y la gestión administrativa en las en la UGEL Recuay 2020 | Planificación                                 | Conocimiento de metas que pretenden alcanzar.  | 15    | Cuestionario |
|                           |   |  |   | Toma de decisiones para lograr tus objetivos   | 16    |              |
|                           |   |  |   | Conocimiento de estrategias aplicadas para alcanzar los objetivos.   | 17    |              |
|                           |   |  |   | Los empleados con suficientes herramientas para hacer su trabajo.  | 18    |              |

|  |              |   |    |
|--|--------------|---|----|
| través de otros, para llevar a cabo actividades esenciales (pág. 6). | Organización | Cconocimiento de los empleados sobre la estructura organizativa   | 19 |
|  |              | Considera a los trabajadores para el logro de los objetivos institucionales .                                   | 20 |
|  |              | Distribución eficientemente de las tareas a los empleados.  | 21 |
|  |              | Distribución por especialidad   | 22 |
|  |              | Políticas y procedimientos para la selección, capacitación, y evaluación de todo su personal.                   | 23 |
|  | Dirección    | Control interno como prioridad para las actividades institucionales   | 24 |
|  |              | Coordinación y dirección de tareas asignadas para alcanzar los objetivos  | 25 |
|  |              | Desarrollar mecanismos para la decisiones adecuados   | 26 |
|  |              | Establecimiento de comunicación entre colaboradores   | 27 |
|  |              | Trabajadores con habilidades, conocimientos, experiencias y competencias necesarias para cumplir sus funciones. | 28 |



## ANEXO: 03 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD SAN PEDRO – SEDE HUARAZ

### CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Objetivo:** El presente trabajo de investigación tiene por objetivo recoger la información respecto a la influencia del control interno en la gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa de la provincia de Recuay, por lo que solicitamos vuestro apoyo para tal fin.

**Instrucciones:** Marcar solo una sola opción por cada una de las siguientes interrogantes de acuerdo a su punto de vista, según la siguiente leyenda:

- Totalmente en desacuerdo= 1
- Desacuerdo = 2
- Indiferentes = 3
- De acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo = 5

#### I.- DATOS GENERALES

##### Datos Generales del comerciante entrevistado:

##### 1º. Género:

- Femenino..... ( )
- Masculino ..... ( )

##### 2º. Edad:

- De 25 a 40 años..... ( )
- De 41 a 60 años..... ( )
- Más de 61 años.....( )

##### 3º. Grado de instrucción:

- Primaria ..... ( )
- Secundaria ..... ( )
- Superior..... ( )

#### II.- PREGUNTAS DEL CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

| CONTROL INTERNO |           |   |   |   |   |   |
|-----------------|-----------|---|---|---|---|---|
| Nº              | Preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|                               |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 1                             | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay existe capacidad institucional para definir las normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación eficiente y eficaz de sus actuaciones? |  |  |  |  |  |
| 2                             | ¿Considera que el personal de la Ugel Recuay tienen capacidad para evaluar su trabajo y detectar desviaciones?   |  |  |  |  |  |
| 3                             | ¿Considera usted que el personal de la Ugel de Recuay practica la responsabilidad, capacidad y ética para ejercer control sobre sus actuaciones y la función a su cargo?                         |  |  |  |  |  |
| 4                             | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay existe capacidad institucional para interpretar, coordinar y aplicar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa?                 |  |  |  |  |  |
| 5                             | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay existen normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado control interno?  |  |  |  |  |  |
| 6                             | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal destaca la importancia del control interno?  |  |  |  |  |  |
| 7                             | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal se encuentra preparado para enfrentar eventos adversos que afecten el cumplimiento de objetivos?   |  |  |  |  |  |
| 8                             | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos?   |  |  |  |  |  |
| 9                             | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay las políticas son apropiadas y funcionan consistentemente de acuerdo a un plan?  |  |  |  |  |  |
| 10                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay la administración utiliza mecanismos e información relevante para apoyar el funcionamiento del control interno?  |  |  |  |  |  |
| 11                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay se ejerce sobre el control interno una supervisión permanente?   |  |  |  |  |  |
| 12                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay se promueve la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones y calidad en los servicios?   |  |  |  |  |  |
| 13                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal cumple con la aplicación de las leyes, reglamentos y normas gubernamentales?   |  |  |  |  |  |
| 14                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay la información que brindan los funcionarios es oportuna, válida y confiable?   |  |  |  |  |  |
| <b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b> |  |  |  |  |  |  |
| 15                            | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay el personal tiene conocimiento acerca de los objetivos que pretende alcanzar?  |  |  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 16 | ¿Considera usted que en la Ugel de Recuay la toma de decisiones es idónea para el cumplimiento de los objetivos?   |  |  |  |  |  |
| 17 | ¿Considera usted que en la Ugel Recuay el personal tienes conocimiento de las estrategias que se van a implementar para el cumplimiento de los objetivos?  |  |  |  |  |  |
| 18 | ¿Considera usted que en la Ugel Recuay el personal cuenta con las suficientes herramientas para el desempeño de sus funciones?   |  |  |  |  |  |
| 19 | ¿Considera usted que en la Ugel Recuay el personal conoce la estructura organizacional con que cuenta?   |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿Considera usted que en la Ugel Recuay se toma en cuenta a los trabajadores como ente importante para el cumplimiento de los objetivos institucionales?  |  |  |  |  |  |
| 21 | ¿Considera usted que en la Ugel se distribuye de manera eficiente las tareas asignadas a los trabajadores?   |  |  |  |  |  |
| 22 | ¿Considera usted que en la Ugel Recuay existe una adecuada distribución de las funciones a cargo por especialidad?   |  |  |  |  |  |
| 23 | ¿Considera usted que en la Ugel Recuay se cuenta con políticas y procedimientos adecuados para la selección, inducción, formación capacitación, compensación, bienestar social y evaluación de todo su personal? |  |  |  |  |  |
| 24 | ¿Considera usted que en la Ugel Recuay la acción de supervisión es una prioridad para el desarrollo diario de las actividades que se realiza?  |  |  |  |  |  |
| 25 | ¿Considera usted que en la Ugel Recuay se coordinan y dirigen las tareas asignadas una vez distribuidas para el cumplimiento de las metas establecidas?  |  |  |  |  |  |
| 26 | ¿Considera usted que en la Ugel Recuay se tiene desarrollado mecanismos de toma de decisiones adecuados?   |  |  |  |  |  |
| 27 | ¿Considera usted que en la Ugel Recuay tiene establecidos mecanismos de comunicación entre colaboradores?  |  |  |  |  |  |
| 28 | ¿Considera usted que en la Ugel Recuay se realiza un proceso que garantice que los trabajadores que reúnan las habilidades, conocimientos, experiencias y competencias necesarias para desempeñar el trabajo?    |  |  |  |  |  |

Muy agradecido por su colaboración



