



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

TESIS

**EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ALTO DE LA ALIANZA -
TACNA, 2018**

PRESENTADO POR

CPC. ARTURO JOEL MACHACA CONDORI

ASESOR

DR. RUBENS HOUSON PEREZ MAMANI

**PARA OBTENER AL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

MOQUEGUA – PERÚ

2021

INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
PAGINA DE JURADOS	<i>i</i>
DEDICATORIA	<i>ii</i>
AGRADECIMIENTO	<i>iii</i>
INDICE DE CONTENIDO	<i>iv</i>
INDICE DE TABLAS	<i>vi</i>
INDICE DE FIGURAS	<i>viii</i>
RESUMEN	<i>ix</i>
ABSTRACT	<i>x</i>
INTRODUCCIÓN	<i>xi</i>
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2 Defición del problema.....	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la Investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	3
1.4 Justificación y limitaciones de la investigación	4
1.5 Variables	5
1.6 Hipótesis de la investigación.....	5
1.6.1 Hipótesis general	5
1.6.2 Hipótesis específicas	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Antecedentes internacionales	7
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	8
2.2 Bases teóricas	8

2.2.1	Definición de control interno	8
2.2.2	Fines del control interno	9
2.2.3	Tipos de control interno	9
2.2.4	Dimensiones del control interno.....	10
2.2.5	Definición de gestión administrativa.....	11
2.2.6	Principios de la gestión administrativa.....	12
2.2.7	Dimensiones de la gestión administrativa	12
2.3	Marco conceptual	13
CAPÍTULO III: MÉTODO		15
3.1	Tipo de investigación	15
3.2	Diseño de investigación	16
3.3	Población y muestra	16
3.3.1	Población	16
3.3.2	Muestra.....	16
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	19
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....		20
4.1	Presentación de resultados por variables.....	20
4.1.1	Resultados de la variable “Control interno”	20
4.1.2	Resultados de la variable “Gestión administrativa”	28
4.2	Contractación de hipótesis	38
4.2.1	Contraste de las hipótesis específicas.....	38
4.2.2	Contraste de la hipótesis general	41
4.3	Discusión de resultados.....	42
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		44
5.1	Conclusiones	44
5.2	Recomendaciones.....	45
BIBLIOGRAFÍA.....		47
ANEXOS		49

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	2
<i>Ejecución de las Inversiones de la MDAA</i>	2
Tabla 2	5
<i>Matriz de Operacionalización de las Variables</i>	5
Tabla 3	18
<i>Relación de Dimensión – ítems para “Control interno”</i>	18
Tabla 4	18
<i>Relación de Dimensión – ítems para “Gestión Administrativa”</i>	18
Tabla 5	20
<i>Dimensión n° 01 “Logro de Objetivos Institucionales”</i>	20
Tabla 6	21
<i>Dimensión n° 01 “Logro de Objetivos Institucionales” (por ítem)</i>	21
Tabla 7	22
<i>Dimensión n° 02 “Aplicación y Flexibilidad”</i>	22
Tabla 8	23
<i>Dimensión n° 02 “Aplicación y Flexibilidad” (por ítem)</i>	23
Tabla 9	25
<i>Dimensión n° 03 “Supervisión”</i>	25
Tabla 10	25
<i>Dimensión n° 03 “Supervisión” (por ítem)</i>	25
Tabla 11	27
<i>Variable 1 “Control Interno”</i>	27
Tabla 12	27
<i>Variable 1 “Control Interno” (por dimensión)</i>	27
Tabla 13	28
<i>Dimensión n° 01 “Planificación”</i>	28
Tabla 14	29
<i>Dimensión n° 01 “Planificación” (por ítem)</i>	29
Tabla 15	31

<i>Dimensión n° 02 “Organización”</i>	31
Tabla 16	31
<i>Dimensión n° 02 “Organización” (por ítem)</i>	31
Tabla 17	33
<i>Dimensión n° 03 “Dirección”</i>	33
Tabla 18	33
<i>Dimensión n° 03 “Dirección” (por ítem)</i>	33
Tabla 19	35
<i>Dimensión n° 04 “Control”</i>	35
Tabla 20	35
<i>Dimensión n° 04 “Control” (por ítem)</i>	35
Tabla 21	37
<i>Variable 2 “Gestión administrativa”</i>	37
Tabla 22	37
<i>Variable 2 “Gestión Administrativa” (por dimensión)</i>	37
Tabla 23	39
<i>Chi-Cuadrado para la Primera Hipótesis Específica</i>	39
Tabla 24	40
<i>Chi-Cuadrado para la Segunda Hipótesis Específica</i>	40
Tabla 25	41
<i>Coef. de Corr. Rho de Spearman para la Tercera Hipótesis Específica</i>	41
Tabla 26	42
<i>Coef. de Corr. Rho de Spearman para la Hipótesis General</i>	42

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1	21
<i>Dimensión n° 01 “Logro de Objetivos Institucionales”</i>	21
Figura 2	24
<i>Dimensión n° 02 “Aplicación y Flexibilidad”</i>	24
Figura 3	26
<i>Dimensión n° 03 “Supervisión”</i>	26
Figura 4	28
<i>Variable 1 “Control Interno”</i>	28
Figura 5	30
<i>Dimensión n° 01 “Planificación”</i>	30
Figura 6	32
<i>Dimensión n° 02 “Organización”</i>	32
Figura 7	34
<i>Dimensión n° 03 “Dirección”</i>	34
Figura 8	36
<i>Dimensión n° 04 “Control”</i>	36
Figura 9	38
<i>Variable 2 “Gestión Administrativa”</i>	38

RESUMEN

La presente investigación plantea como objetivo general el determinar en qué medida el control interno se logra relacionar con la gestión administrativa en la Munic. Dist Alto de la Alianza - Tacna, 2018; donde el tipo fue puro o básico, siendo el nivel correlacional, el diseño utilizado es el no experimental, la muestra fue de 64 trabajadores, la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario y el enfoque usado fue el cuantitativo.

Se encontró que el 73,4% de los trabajadores consideran que es de nivel regular la utilización del control interno por parte del equipo de funcionarios, siendo la dimensión más destacada la “Aplicación y flexibilidad”; y el 76,6% considera que es de nivel regular la gestión administrativa que caracteriza a la entidad, donde la dimensión más destacada fue la “Organización”.

Finalmente se concluye que el control interno se logra relacionar de forma directa y elevada (Rho de Spearman = 0,901 y $p = 0,000$) con la gestión administrativa en la entidad.

Palabras claves: Control interno, gestión administrativa, supervisión, dirección.

ABSTRACT

The present research aims to determine the extent to which internal control can be related to administrative management in the Upper Munic.Alliance High Dist. - Tacna, 2018; where the type was pure or basic, being the correlational level, the design used is the non-experimental one, the sample was 64 workers, the technique applied was the survey, the instrument was the questionnaire and the approach used was the quantitative one.

It was found that 73,4% of the workers consider that the use of internal control by the team of officials is of a regular level, the most prominent dimension being the "Application and flexibility"; and 76,6% consider that the administrative management that characterizes the entity is of a regular level, where the most prominent dimension was the Organization.

Finally, it is concluded that the internal control is directly and highly related (Spearman's $Rho = 0.901$ and $p = 0.000$) to the administrative management in the entity.

Keywords: Internal control, administrative management, supervision, address.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como principal objetivo analizar cómo se logra relacionar el control interno con el nivel de gestión administrativa en la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, 2018; dicha temática se motiva en que la mayoría de las entidades públicas cuando culminan sus ejercicios anuales presentan niveles de ejecución de sus programas de inversiones y avances en la implementación de sus planes poco óptimos, y uno de los factores de que ello sucede es que no se prioriza el control interno de parte del equipo de funcionarios como una herramienta de seguimiento y retroalimentación para la gestión, con lo cual se afecta la relación con la ciudadanía, la cual tiene expectativas de que determinada actividad o proyecto de inversión se desarrolle prontamente para poder gozar de sus beneficios.

De forma específica, dicho escenario descrito en el párrafo anterior se vivencia en la entidad edil, afectando a los pobladores de la jurisdicción que denota que no existe un impacto en la disminución de las brechas sociales, económicas y ambientales, y ello debido a una inadecuada gestión administrativa impulsada por los funcionarios.

En lo referente a los principales contenidos en los capítulos, se precisa que en el capítulo I se planteó la problemática a estudiar, se identificaron los objetivos de trabajo, se resaltó la importancia y relevancia del trabajo, y se detallaron las hipótesis.

En el capítulo II se describieron los principales antecedentes afines a la presente investigación, tanto nacionales como internacionales, además se desarrolló las bases teóricas para ambas variables de estudio, donde se efectuaron definiciones,

se analizaron las dimensiones, algunas teorías, otros, para finalmente detallar los principales términos básicos.

En lo que respecta al capítulo III se abordó la metodología usada, precisando el diseño y la tipología de la investigación, se identificaron los indicadores para cada dimensión de ambas variables, se detalló la técnica y el instrumento usado, finalmente se precisó las fórmulas y cálculos usados para efectuar el analizar cada uno de los resultados.

En el capítulo IV se desarrolló el análisis de los resultados, el mismo se hizo considerando cada una de las preguntas de los instrumentos, además del análisis por dimensiones y de forma general de la variable, se hizo el contraste de las hipótesis, para finalmente discutir los resultados.

Y en el capítulo V se efectuaron algunas conclusiones alineadas con los objetivos, y las sugerencias respectivas.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En el ámbito internacional, el sector estatal prioriza un conjunto de estrategias conducentes a buscar disminuir las brechas sociales, económicas, ambientales e institucionales que afectan a la población, pero a medida que existen un crecimiento desordenado de la población, el no poder cumplir adecuadamente con las metas y estrategias priorizados en los planes, la existencia de denuncias de corrupción, otros, ello genera la existencia de niveles de insatisfacción considerables que hace que la labor pública sea cada vez más complicada de liderar.

A nivel nacional, de forma similar en el sector público, cuando se acaban los ejercicios presupuestales, y al analizar el porcentaje de ejecución de los recursos para inversiones del año 2107 según el reporte de Consulta Amigable elaborado por el MEF se llegó a un valor de 67,3%, lo cual implica que no se logran cumplir las metas y objetivos plasmados en los planes, ello debido principalmente a la falta de un adecuado control de parte de los funcionarios sobre los avances esperados en la ejecución, generando que la gestión administrativa no logre cumplir con las expectativas y necesidades de los pobladores; entonces, el no tener un adecuado

control interno de la gestión es uno de los principales problemas que hace que no se logre cumplir con lo planeado.

A nivel local, dicho panorama es similar en las entidades ediles, y de forma específica en la MDAA, que es nuestro centro laboral; se tiene deficiencias en las herramientas de control interno que deberían utilizar los funcionarios y personal administrativo para lograr monitorear los avances en la ejecución de las hitos priorizados en el plan de desarrollo local; esto último, es la problemática que se pretende analizar, pues como se denota en la siguiente tabla solamente se ha ejecutado el 43.9% de los 10,085,557 soles asignados para inversiones a la fecha (25 de septiembre del 2018), lo cual es una prueba de las deficiencias afines a los temas de control interno aplicados en la actual gestión, puesto que se está muy por debajo de la media de la ejecución de las inversiones de todas las municipalidades de la región Tacna (54.5%).

Tabla 1

Ejecución de las Inversiones de la MDAA

Departamento 23: TACNA	244,480,141	133,348,575	54.50
Provincia 2301: TACNA	134,674,553	78,333,312	58.20
Municipalidad 230102-301779: MDAA	10,085,557	4,429,215	43.90
Fuente de Financiamiento	PIM	Devengado	Avance %
2: RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	5,000	0	00.00
3: RECURSOS POR OPERACIONES OFIC. DE CREDITO	3,854,321	2,501,910	64.90
4: DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	1,670,820	348	00.00
5: RECURSOS DETERMINADOS	4,555,416	1,926,956	42.3

Nota. Fuente consulta amigable del MEF

1.2 Defición del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida el control interno se logra relacionar con la gestión administrativa en la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de control interno existente a la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, 2018?
- b) ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, 2018?
- c) ¿En qué medida el control interno se logra relacionar con las dimensiones de la gestión administrativa en la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, 2018?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar en qué medida el control interno se logra relacionar con la gestión administrativa en la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Analizar el nivel de control interno existente en la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, 2018.
- b) Analizar el nivel de la gestión administrativa en la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, 2018.
- c) Definir en qué medida el control interno se logra relacionar con las dimensiones de la gestión administrativa en la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, 2018.

1.4 Justificación y limitaciones de la investigación

Muñiz (2007) resalta que el control interno busca principalmente el minimizar las desviaciones o brechas relacionadas con alcanzar los hitos priorizados por la gestión, además de hallarlas en un plazo mínimo.

En base a ello, el presente trabajo resulta relevante puesto que la entidad motivo del trabajo actualmente tiene un porcentaje muy bajo de ejecución de su programa de inversiones, que está por debajo del promedio respecto a las demás municipalidades de la región de Tacna, lo cual implica que se hace necesario proponer algunas alternativas de mejora relacionadas con llevar un control más frecuente sobre el logro de los avances cuyas especificaciones están plasmados en los planes institucionales.

Por tanto, el presente trabajo es importante por:

- Justificación científica; puesto que se efectuó un análisis del nivel de control interno que caracteriza a la gestión edil distrital, que permitió identificar propuestas de mejora para el logro de las metas trazadas.
- Justificación académica; puesto que los resultados encontrados servirán de pauta a otros trabajos similares en gestión pública.
- Justificación práctico – institucional; dado que las recomendaciones propuestas le permitirán a la entidad municipal mejorar sus acciones de control conducentes a que la gestión administrativa se supere.

En lo que respecta a las limitaciones encontradas, se precisa que para el trabajo de campo se consideró solamente las percepciones de los colaboradores de la entidad, y con ello se efectuaron las recomendaciones.

1.5 Variables

En esta tabla se precisan los indicadores considerados para cada dimensión de ambas variables:

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de las Variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Control interno	Son las políticas priorizadas por la entidad para generar seguridad en el logro de los objetivos institucionales (Gómez, 2004).	1. Logro de objetivos institucionales. 2. Aplicación y flexibilidad. 3. Supervisión.	1. Metas, acciones estratégicas. 2. Implementación, conocimiento del personal. 3. Monitoreo, medidas correctivas.
Variable 2: Gestión administrativa	Implica el cumplir con las tareas y objetivos planteados, que son afines a su puesto laboral.	1. Planificación. 2. Organización. 3. Dirección. 4. Control.	1. Alineamiento estratégico, objetivos de la gestión. 2. Estructura, asignación de funciones y tareas. 3. Liderazgo, motivación. 4. Acciones de control, retroalimentación.

Nota. Fuente propia.

1.6 Hipótesis de la investigación

1.6.1 Hipótesis general

El control interno se logra relacionar de forma directa con la gestión administrativa en la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

- a) El nivel de control interno que caracteriza a la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, es bajo.

- b) El nivel de la gestión administrativa en la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, es bajo.
- c) El control interno se logra relacionar de forma directa con las dimensiones de la gestión administrativa en la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

A continuación se precisan los principales antecedentes que sirven de pauta para desarrollar la investigación, se tiene:

2.1.1 Antecedentes internacionales

- a) Paiva (2013) investigó un trabajo donde el objetivo fue analizar el nivel de control interno y cómo influye ello en la rentabilidad, el tipo fue básico de nivel descriptivo; se concluye que el nivel del control interno de la gestión es deficiente, debido a la inadecuada delegación de las funciones y a la poca información financiera.
- b) Gámez (2010) investigó un trabajo donde el objetivo fue determinar cómo los sistemas de control interno de los organismos públicos se estaban adecuando a las dimensiones del Informe COSO; donde el nivel fue de rasgos descriptivos, se tuvo que el tipo fue puro o básico, además el diseño fue el de no hacer experimentos; las conclusiones fueron que las entidades analizadas lograron mejorar el uso de las técnicas y herramientas de control que permitió disminuir los riesgos operativos, existe una actitud positiva de los directivos sobre la implementación de las recomendaciones del Informe

COSO, y cada entidad cuenta con su área que controla la entidad que informa de forma periódica de las recomendaciones necesarias.

2.1.2 Antecedentes nacionales

- a) Ñañez (2017) investigó un trabajo donde el principal objetivo fue determinar si existen diferencias entre la gestión administrativa de algunas entidades ediles; donde el tipo fue básica y el nivel fue de rasgos descriptivos, siendo el diseño el de no hacer experimentos, y el enfoque fue cuantitativo, en lo que respecta a la muestra se tiene que fue de 32 personas ambas entidades; se concluye que existen diferencias significativas en la gestión administrativa que caracteriza a ambas entidades ediles (valor de U de Mann-Whitney = 254,000 y p –valor = 0,001).
- b) Melgarejo (2017) investigó un trabajo donde el objetivo fue cómo el control interno se lograba relacionar con el nivel de gestión administrativa en una entidad municipal; el tipo fue básica y de nivel de rasgos descriptivos y correlacionales, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, la muestra fue de 112 trabajadores; se concluye que el nivel de control interno se logra relacionar de forma positiva y significativa con la gestión administrativa (valor de Rho de Spearman = 0,735 y p – valor = 0,000).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Definición de control interno

Fernández y Vásquez (2011) definen como un proceso al control interno, el cual es implementado por el personal de todos los niveles organizativos con la finalidad de aportar un grado de seguridad razonable en la eficiencia relacionada

con la ejecución de las estrategias institucionales que permita alcanzar los hitos propuestos por la gestión.

Rodríguez (2009) considera al control interno como una herramienta clave de gestión que permite hacer seguimiento a los aspectos financieros, presupuestales, los hitos de gestión, con la finalidad de tener claridad en el avance de la gestión, que permita retroalimentar y ajustar la gestión y a los responsables.

Gómez (2004) señala que el control interno involucra un conjunto de reglas, políticas que permiten a los directivos tener claridad sobre el logro de los hitos priorizados.

2.2.2 Fines del control interno

Rodríguez (2009) señala que la principal finalidad de la existencia de niveles de control interno es prevenir que se logren cumplir con los hitos propuestos de forma eficiente de parte de los directivos de la organización; por tanto, constituye en una ayuda indispensable para la gestión administrativa de las entidades; de forma específica presenta los siguientes fines: Proteger los recursos de la entidad contra ineficiencias, impulsa el confiar en los informes generados, medir el cumplimiento de las metas, otros.

Carranza, Céspedes y Yactayo (2016) señalan que la finalidad del control interno es proteger los bienes de la entidad a través de asegurar el buen uso de los recursos, y de principalmente lograr que la información lograda sobre los estados financieros reflejen de forma verdadera la información de la entidad, que permitan tomar decisiones correctas a los directivos de la organización.

2.2.3 Tipos de control interno

Rodríguez (2009) desarrolló una clasificación del control interno, la cual se describe a continuación :

- Control preventivo: Es interno a la organización, por tanto es de responsabilidad directa de la entidad, que pretende velar por sus intereses afines al logro de los hitos propuestos por los responsables de la entidad, con el trabajo conjunto del personal de la organización.
- Control concurrente: Es el que se desarrolla mientras se efectúa una actividad, para lo cual se vale de la supervisión directa, ello implica que el monitoreo en el momento se efectúa de los avances esperados, que permita corregir las situaciones problemáticas en el camino.
- Control posterior: Se desarrolla después de efectuada la acción, ello permite identificar las diversas causas de las desviación referidas al cumplimiento del plan institucional, por tanto los resultados de este trabajo se aplicarán para actividades futuras similares.

2.2.4 Dimensiones del control interno

En base a la revisión de Franklin (2012) y Rodríguez (2009) se desarrollan las siguientes dimensiones que serán utilizadas para analizar la percepción del servidor de la MDAA sobre el nivel de control interno existente en la gestión, se tiene:

- a) Logros y objetivos institucionales: Hace referencia a los objetivos y las metas que prioriza la gestión dentro de una organización, cuya adecuada consecución permite lograr la visión organizacional; por tanto, el análisis efectuado se centra en verificar cómo la aplicación de las medidas de control

permite al personal de la entidad alcanzar de mejor forma los objetivos institucionales.

- b) **Aplicación y flexibilidad:** Implica la aplicación de los lineamientos que considera el control interno, y además analizar el nivel de flexibilidad de la entidad que permita alcanzar de mejor manera los hitos priorizados; por tanto, esta investigación busca analizar la percepción que tiene el personal de la MDAA sobre la implementación de las medidas de control como una herramienta de gestión.
- c) **Supervisión:** Implica el nivel de monitoreo que caracteriza a la institución sobre la implementación los planes locales; por tanto, la investigación busca identificar la percepción del personal sobre la supervisión que efectúan los funcionarios referida a las funciones encargadas.

2.2.5 Definición de gestión administrativa

Robbins (2007) define gestión como un proceso que priorizan los directivos de la entidad para realizar un conjunto de acciones conducentes a buscar alcanzar los hitos de gestión priorizados.

Koontz y Weihrich (2004) define la gestión como un conjunto de actividades que los directivos priorizan con la finalidad de lograr conseguir mayores recursos para la institución.

Chiavenato (2000) define gestión como el priorizar los recursos institucionales con la finalidad de alcanzar financiar nuevos proyectos priorizados; y en lo referente a la gestión administrativa implica el usar las herramientas afines con el planificar, el organizar, el dirigir y el controlar para administrar los recursos institucionales de forma adecuada.

Louffat (2012) define el gestionar la administración como un conjunto de actividades interrelacionadas que se priorizan con la finalidad de alcanzar los hitos priorizados.

2.2.6 Principios de la gestión administrativa

Koontz y Weihrich (2004) destacan algunos principios básicos que logran sustentar el desarrollo de la gestión administrativa, se tiene:

- a) Unidad de mando: Implica que el personal a cargo debe reportar el cumplimiento de sus tareas a un solo responsable, ello impulsa la lealtad y compromiso de cumplir con lo acordado.
- b) Orden: Implica que cada cosa está en su lugar, por tanto es necesario que los recursos estén ordenados para no tener pérdidas de los mismos, de forma complementaria saber utilizar y distribuir el tiempo.
- c) Disciplina: Implica que las entidades deben contar con directivas y reglamentos que normen el accionar interno, ello fomenta la existencia de un trabajo ordenado y una convivencia armónica.
- d) Iniciativa: Implica la predisposición que caracteriza al personal de buscar ayudar en el logro de las metas organizacionales, para lo cual es importante fomentar la participación de cada uno de los miembros de la entidad en los diferentes espacios de reunión.

2.2.7 Dimensiones de la gestión administrativa

Stoner, Freeman y Gilbert (2010) desarrollan de forma detallada cada una de las etapas del proceso o gestión administrativa, que son empleados en el presente trabajo de investigación como las dimensiones o elementos para analizar el comportamiento de la variable:

- a) Planificación: Esta etapa considera desarrollar un diagnóstico de la organización, es decir un análisis interno y externo; lo cual permite identificar las acciones estratégicas e hitos a priorizar en la entidad.
- b) Organización: Implica la forma de agruparse de las personas que conforman la entidad, que permitan conformar equipos para alcanzar las metas trazadas.
- c) Dirección: Implica el guiar al personal que conforma la entidad hacia el logro de las metas planteadas, para lo cual prioritario desarrollar el liderazgo y la motivación.
- d) Control: Implica el garantizar que no exista muchas desviaciones entre lo planificado y su implementación; es decir, monitorear que las actividades plasmadas en los documentos de gestión se logren ejecutar de una forma adecuada.

2.3 Marco conceptual

A continuación se detallan las principales definiciones conceptuales, se tiene:

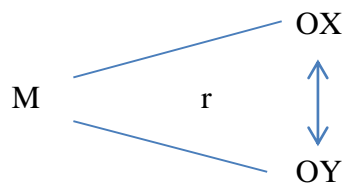
- a) Control: Implica el monitoreo al cumplimiento de las actividades planeadas en términos acordados previamente.
- b) Gestión: Implica el priorizar estrategias para alcanzar el logro de recursos para alcanzar los objetivos planeados.
- c) Liderazgo: Implica el influir en los demás que permita alcanzar las metas de la entidad.
- d) Planificación: Implica el definir la visión de la entidad, para lo cual se deben identificar los objetivos que permitan alcanzarla.

- e) Organización: Implica el agruparse, que permita identificar las funciones y tareas de cada uno.
- f) Gerente: Responsable de la entidad de lograr que los objetivos planteados se alcancen.
- g) Equipo: Conjunto de personas que se agrupan con un objetivo en común.
- h) Clima laboral: Es la atmósfera de trabajo entre los compañeros, que permita contribuir a alcanzar las metas priorizadas.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

En lo referente al tipo de la investigación, se tiene que fue pura o básica, ello dado a que se buscó aportar al conocimiento ya existente; en lo que respecta al nivel, se tiene que fue correlacional, es decir que se logró analizar el comportamiento de cada variable, para luego buscar que se relacionen (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); siendo el esquema empleado el siguiente:



Por tanto:

- M significa el tamaño de la muestra
- OX significa que son los datos recogidos de la variable “Control interno”.
- OY significa que son los datos recogidos de la variable “Gestión administrativa”
- r es el nivel de correlación

3.2 Diseño de investigación

Sobre el diseño utilizado en la investigación, se detalla que fue no experimental, lo cual significa que ninguna de las variables de estudio fueron modificadas o alteradas deliberadamente; en lo referente a los datos recabados, se precisa que se efectuó en un momento del tiempo, por tanto se hizo a corte transversal (Hernández y otros, 2014).

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

En lo que respecta a la población considerada para este estudio, se tiene que son los trabajadores de la MDAA, según el Cuadro de Asignación de Puestos es de 102 servidores.

3.3.2 Muestra

Se tiene algunos criterios y una fórmula para poblaciones finitas:

- Confianza del 95% = 1.96 (z).
- Error = $\pm 7,5\%$ (e).
- Probabilidad de ocurrencia = 50% (P).
- Población = 102 (N).

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

$$n = \frac{102 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}{(102 - 1) * 0.075^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)} = 64$$

Obteniendo 64 servidores a encuestar en forma aleatoria.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En lo que respecta a la técnica de recabación de los datos, se precisa que se usó la encuesta, y en lo relacionado al instrumento se tiene que el cuestionario, los mismos fueron llenados por el personal, se forma específica se tiene que son: Cuestionario para analizar como se percibe el nivel de control interno existente en la MDAA, y otros cuestionario para analizar el nivel de gestión administrativa que los caracteriza.

Referente a la utilización de los instrumentos en el trabajo de campo, previamente se efectuaron las coordinaciones con la Gerencia Municipal de la entidad, puesto que se trata de nuestro centro laboral, fue más fácil conseguir el apoyo de los compañeros de trabajo en el llenado de los formatos.

Sobre lo referente a la validación de ambos instrumentos para el trabajo de campo, se tiene que se empleó el Criterio de Juicio de Expertos, donde sus calificaciones específicas se logran anexar; en lo que implica la fiabilidad de los instrumentos, se precisa que se utilizó el Alpha de Cronbach, por tanto primeramente se escogió una Prueba Piloto de 10 trabajadores, cuyas respuestas permitieron obtener valores de 0,909 para la variable “Control interno” y de 0,913 para la variable “Gestión administrativa”, de donde se detalla que como dichos valores superan en valor de 0,90, se concluye que los instrumentos planteados son muy adecuados para efectuar el trabajo de campo (George y Mallery, 2003).

En las siguientes tablas de detalla el BAREMO considerado para cada variable, por tanto:

Tabla 3*Relación de Dimensión – ítems para “Control interno”*

Variable	Dimensión	Ítems
CONTROL INTERNO	Logro de objetivos institucionales	01, 02, 03, 04
	Aplicación y flexibilidad	05, 06 , 07, 08, 09, 10
	Supervisión	11, 12, 13, 14

Nota. Fte. cuestionario “Control Interno”.**Tabla 4***Relación de Dimensión – ítems para “Gestión Administrativa”*

Variable	Dimensión	Ítems
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación	01, 02, 03, 04
	Organización	05, 06, 07, 08
	Dirección	09, 10, 11, 12
	Control	13, 14, 15, 16

Nota. Fte. cuestionario “Gestión Administrativa”

En lo que respecta a las opciones de respuesta de cada ítem planteado en los instrumentos, se precisa que para su análisis numérico se utilizó la Escala de Likert, para lo cual se consideraron cinco opciones de valoración: Nunca o muy en desacuerdo = 1; casi nunca o en desacuerdo = 2; a veces o indiferente = 3; casi siempre o de acuerdo = 4; siempre o muy de acuerdo = 5.

En base a ello, se agruparon las respuestas en niveles alto, regular y bajo, para analizar la intensidad de la percepción que caracteriza al personal de la entidad sobre las variables de estudio, siendo los intervalos de igual amplitud:

- Bajo comprende 1,00 – 2,33
- Regular comprende 2,34 – 3,66
- Alto comprende 3,67 – 5,00

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En lo que respecta a cómo procesar los datos obtenidos, se precisa que se usó el software SPSS de versión 24,0; de forma específica se utilizaron las siguientes técnicas: Las tablas de conteo, los diagramas de barras, el estadístico chi - cuadrado y el Coef. de Correl. Rho de Spearman para el contraste de las hipótesis puesto que se trata de variables cualitativas.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados por variables

4.1.1 Resultados de la variable “Control interno”

Tabla 5

Dimensión n° 01 “Logro de Objetivos Institucionales”

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	56,30%
Regular	28	43,70%
Total	64	100,0%

Nota. Fte. cuestionario “Control Interno”

Los resultados son referentes a la dimensión denominada “Logro de objetivos institucionales”, de donde el 56,3% de trabajadores de la MDAA consideran que es de nivel bajo el control y seguimiento que se hace por parte del equipo directivo referente al cumplimiento de los objetivos plasmados en los planes institucionales, y el 43,7% considera que es de nivel regular.

El análisis por pregunta efectuado, permita precisar que los aspectos focalizados a mejorar por parte del personal, es que los planes de la entidad deberían ser socializados con todos los miembros de la institución, y que cada área debería

tener claridad sobre los objetivos institucionales y principalmente el cómo alcanzarlos.

Tabla 6

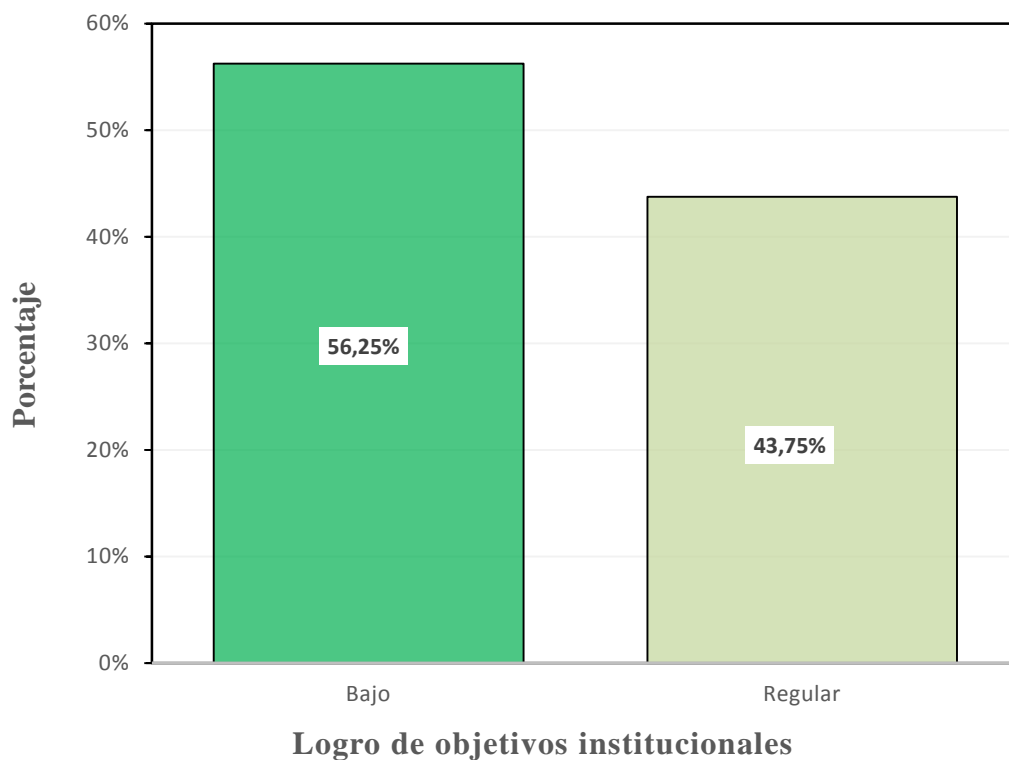
Dimensión n° 01 “Logro de Objetivos Institucionales” (por ítem)

		Recuento	% de N Columnas
Los objetivos institucionales son conocidos por el personal de la entidad.	Nunca	7	10,9%
	Casi nunca	30	46,9%
	A veces	25	39,1%
	Casi siempre	2	3,1%
	Siempre	0	0,0%
Se cuentan con planes de la entidad que han sido socializados con el personal.	Nunca	22	34,4%
	Casi nunca	18	28,1%
	A veces	24	37,5%
	Casi siempre	0	0,0%
	Siempre	0	0,0%
Considero que el control interno priorizado por la gestión contribuye a lograr los objetivos expuestos en los planes.	Nunca	8	12,5%
	Casi nunca	26	40,6%
	A veces	30	46,9%
	Casi siempre	0	0,0%
	Siempre	0	0,0%
Considero que el control interno existente permite que los objetivos del área se cumplan.	Nunca	3	4,7%
	Casi nunca	21	32,8%
	A veces	36	56,3%
	Casi siempre	4	6,3%
	Siempre	0	0,0%

Nota. Fte. cuestionario “Control Interno”

Figura 1

Dimensión n° 01 “Logro de Objetivos Institucionales”



Nota. Fte. cuestionario “Control Interno”.

Tabla 7

Dimensión n° 02 “Aplicación y Flexibilidad”

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	17,2%
Regular	53	82,8%
Total	64	100,0%

Nota. Fte. cuestionario “Control Interno”.

Los resultados son referentes a la dimensión denominada “Aplicabilidad y flexibilidad”, de donde el 82,8% de trabajadores de la MDAA consideran que es de nivel regular la utilización de medidas de control interno que permita hacer seguimiento a la calidad de aplicación de los sistemas administrativos en la entidad, y el 17,2% considera que es de nivel bajo.

El análisis por pregunta efectuado, permita precisar que el aspecto más resaltado por los servidores es que consideran que el control interno refleja la naturaleza y necesidades de las funciones y actividades en las que se aplica, siendo los aspectos focalizados a mejorar, que la gestión debería priorizar medidas de control interno de forma periódica, y que si se logran detectar algunas fallas identificadas por el control interno del equipo directivo deberían priorizarse el hacerle frente para darle solución.

Tabla 8

Dimensión n° 02 “Aplicación y Flexibilidad” (por ítem)

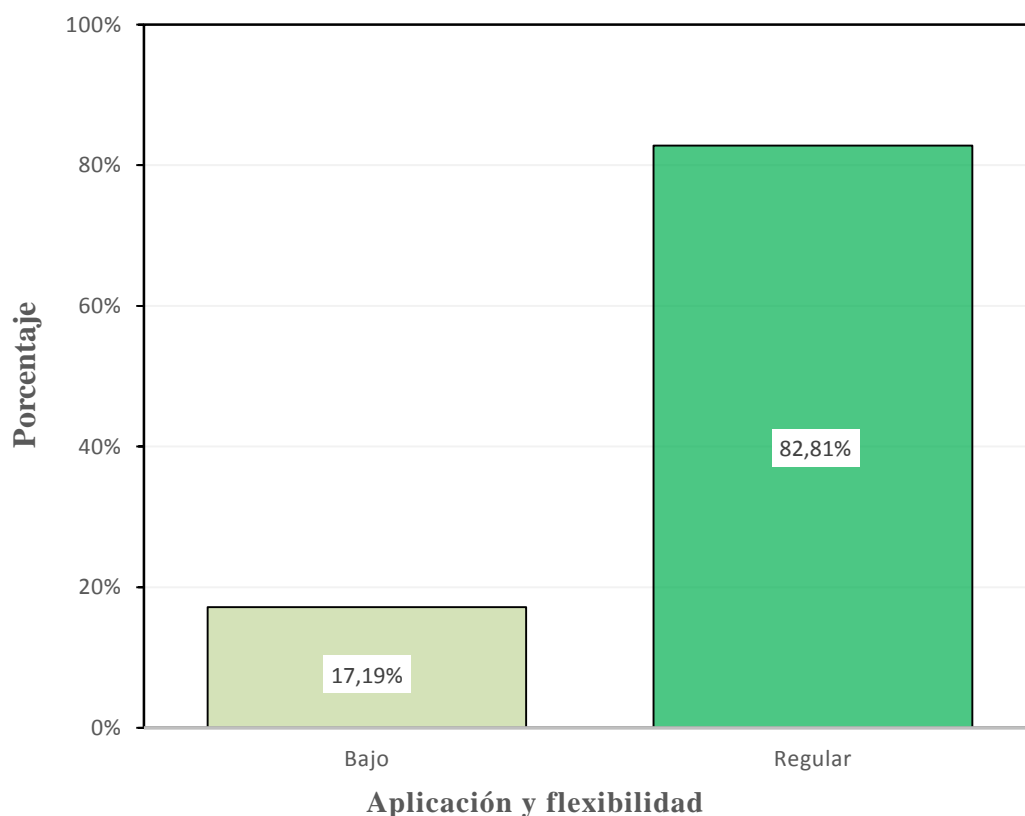
		Recuento	% de N Columnas
Considero que la gestión prioriza medidas de control interno de forma periódica.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	20	31,3%
	A veces	44	68,8%
	Casi siempre	0	0,0%
	Siempre	0	0,0%
Las fallas en el control interno existente, se corrigen con prontitud.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	20	31,3%
	A veces	44	68,8%
	Casi siempre	0	0,0%
	Siempre	0	0,0%
Considero que las medidas de control interno son de fácil comprensión.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	19	29,7%
	A veces	41	64,1%
	Casi siempre	4	6,3%
	Siempre	0	0,0%
El control interno refleja la naturaleza y necesidades de las funciones y activ. en las que se aplica.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	12	18,8%
	A veces	40	62,5%
	Casi siempre	12	18,8%
	Siempre	0	0,0%
El control interno existente se basa en normas objetivas y específicas,	Nunca	1	1,6%
	Casi nunca	21	32,8%

		Recuento	% de N Columnas
que permiten evitar la influencia de fact. personales.	A veces	38	59,4%
	Casi siempre	4	6,3%
	Siempre	0	0,0%
La información del control interno existente es adecuada y oportuna.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	12	18,8%
	A veces	51	79,7%
	Casi siempre	1	1,6%
	Siempre	0	0,0%

Nota. Fte. cuestionario “Control Interno”.

Figura 2

Dimensión n° 02 “Aplicación y Flexibilidad”



Nota. Fte. cuestionario “Control Interno”

Tabla 9*Dimensión n° 03 “Supervisión”*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	21,9%
Regular	49	76,5%
Alto	1	1,6%
Total	64	100,0%

Nota. Fte. cuestionario “Control Interno”.

Los resultados son referentes a la dimensión denominada “Supervisión”, de donde el 76,5% de trabajadores de la MDAA consideran que es de nivel regular la implementación de medidas correctivas ante los inconvenientes en los sistemas administrativos identificados por el control interno, el 21,9% considera que es de nivel bajo y solamente el 1,6% considera que es de nivel alto.

Del análisis por pregunta efectuado, se tiene que el aspecto más resaltado por el personal es que considera que el personal encargado de supervisar el control interno existente tiene funciones específicas sobre ello, siendo el aspecto focalizado a mejorar, que los servidores afín al control interno debería ser capacitado de forma adecuada y periódica sobre temas afines a la gestión pública y sistemas administrativos.

Tabla 10*Dimensión n° 03 “Supervisión” (por ítem)*

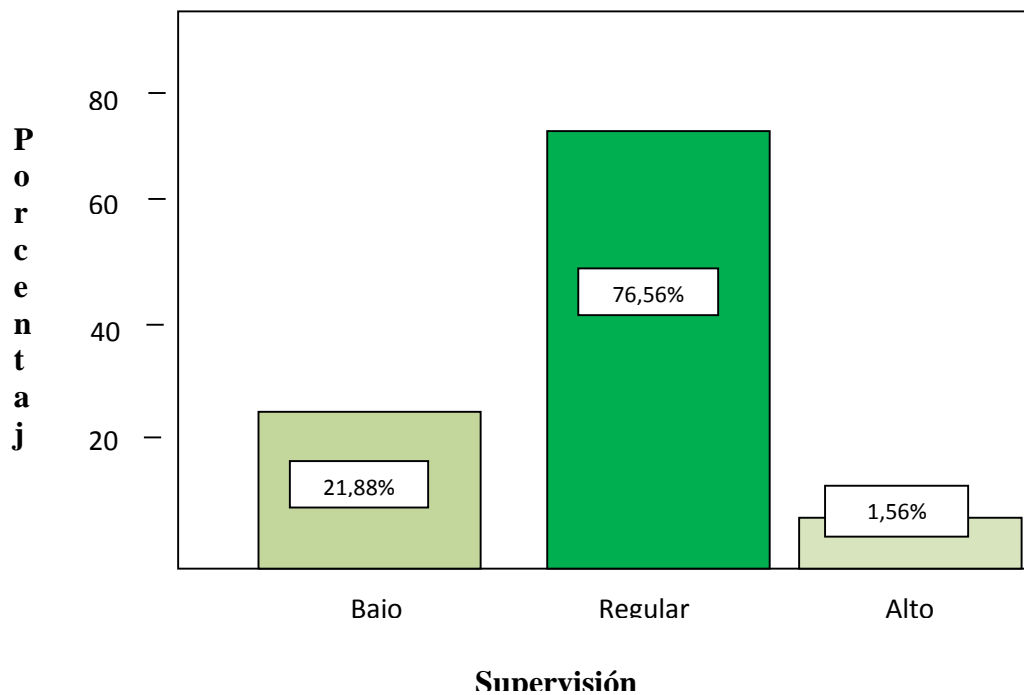
	Recuento	% de N Columnas
La información se obtiene de Nunca	0	0,0%
forma oportuna a las personas Casi nunca	12	18,8%
encargadas de vigilar el buen A veces	47	73,4%
funcionamiento del control Casi siempre	5	7,8%
interno existente. Siempre	0	0,0%

		Recuento	% de N Columnas
Los funcionarios efectúan un adecuado control interno.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	14	21,9%
	A veces	44	68,8%
	Casi siempre	6	9,4%
	Siempre	0	0,0%
El personal encargado de supervisar el control interno existente tiene funciones específicas sobre ello.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	7	10,9%
	A veces	45	70,3%
	Casi siempre	12	18,8%
El personal afín al control interno de gestión es capacitado de forma adecuada y periódica.	Nunca	9	14,1%
	Casi nunca	24	37,5%
	A veces	30	46,9%
	Casi siempre	1	1,6%
	Siempre	0	0,0%

Nota. Fte. cuestionario “Control Interno”.

Figura 3

Dimensión n° 03 “Supervisión”



Nota. Fte. cuestionario “Control Interno”.

Tabla 11*Variable 1 “Control Interno”*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	26,6%
Regular	47	73,4%
Total	64	100,0%

Nota. Fte. cuestionario “Control Interno”.

Después del análisis efectuado sobre cada una de las dimensiones, ahora se hace el análisis de la variable “Control interno”, de donde el 73,4% de trabajadores de la MDAA consideran que es de nivel regular la utilización del control interno por parte del equipo de funcionarios de la entidad para hacer seguimiento al cumplimiento de sus planes de gestión que permita tener un tablero de control de la gestión, y el 26,6% considera que es de nivel bajo.

Se efectuó también un análisis comparativo del comportamiento de las dimensiones, de donde se tiene que el personal precisa que el más destacado es la “Aplicación y flexibilidad”, seguido de la “Supervisión” y finalmente el focalizado a mejorar es el “Logro de los objetivos institucionales”.

Tabla 12*Variable 1 “Control Interno” (por dimensión)*

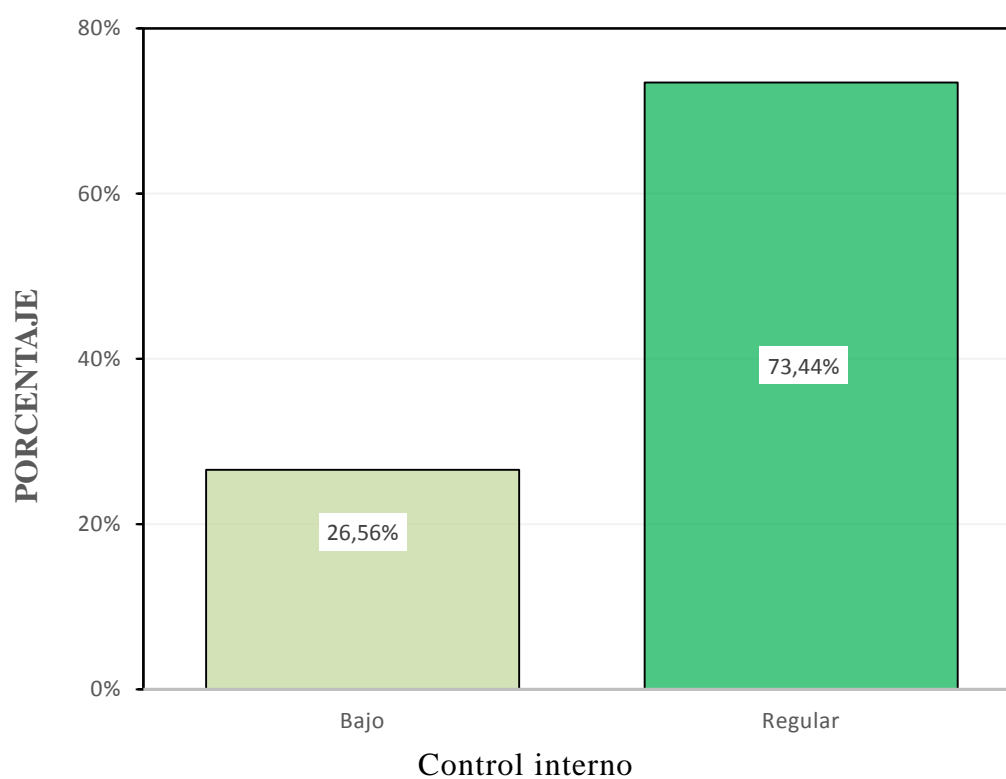
		Recuento	% de N Columnas
Logro de objetivos institucionales	Bajo	36	56,3%
	Regular	28	43,8%
	Alto	0	0,0%
Aplicación y flexibilidad	Bajo	11	17,2%
	Regular	53	82,8%
	Alto	0	0,0%

		Recuento	% de N Columnas
Supervisión	Bajo	14	21,9%
	Regular	49	76,6%
	Alto	1	1,6%

Nota. Fte. cuestionario “Control Interno”

Figura 4

Variable 1 “Control Interno”



Nota. Fte. cuestionario “Control Interno”.

4.1.2 Resultados de la variable “Gestión administrativa”

Tabla 13

Dimensión n° 01 “Planificación”

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	28,1%
Regular	46	71,9%
Total	64	100,0%

Nota. Fte. cuestionario “Gestión Administrativa”.

Los resultados son referentes a la dimensión denominada “Planificación”, de donde el 71,9% de trabajadores de la MDAA consideran que es de nivel regular la utilización de herramientas de planificación para priorizar el atender las brechas económicas, sociales y ambientales existentes en el distrito, y el 28,1% considera que es de nivel bajo.

Del análisis por pregunta efectuado, se tiene que el aspecto más resaltado por el personal es que precisan que tienen conocimiento del alineamiento estratégico de la entidad (visión, misión y objetivos estratégicos), siendo el aspecto focalizado a mejorar, el que las decisiones que asume el equipo de funcionarios debería basarse principalmente en el Plan Estratégico Institucional.

Tabla 14

Dimensión n° 01 “Planificación” (por ítem)

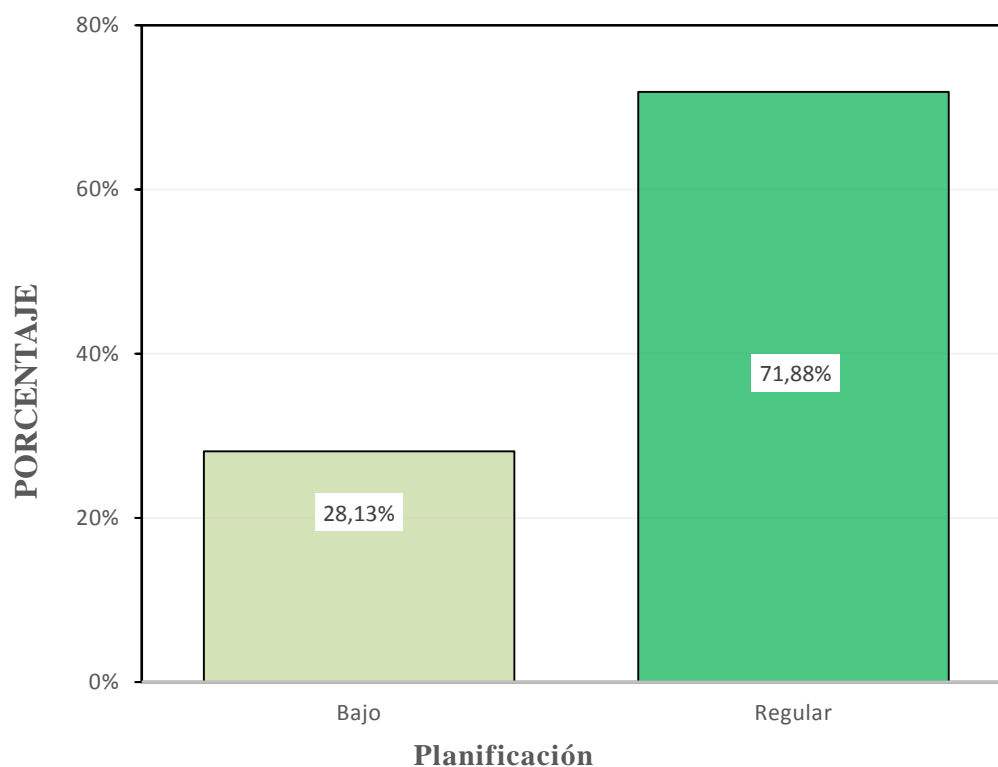
				Recuento	% de N Columnas
Conozco los lineamientos estratégicos de la entidad.	Nunca			0	0,0%
	Casi nunca			8	12,5%
	A veces			38	59,4%
	Casi siempre			18	28,1%
	Siempre			0	0,0%
Las decisiones que asume los funcionarios se basan en el PEI.	Nunca			6	9,4%
	Casi nunca			21	32,8%
	A veces			37	57,8%
	Casi siempre			0	0,0%

		Recuento	% de N Columnas
Los procesos de planif. en la entidad se desarrollan de forma participativa.	Siempre	0	0,0%
	Nunca	2	3,1%
	Casi nunca	26	40,6%
	A veces	30	46,9%
	Casi siempre	6	9,4%
Hay una medición a la consecución de las metas establecidas en los planes de la entidad.	Siempre	0	0,0%
	Nunca	2	3,1%
	Casi nunca	25	39,1%
	A veces	37	57,8%
	Casi siempre	0	0,0%
	Siempre	0	0,0%

Nota. Fte. cuestionario “Gestión Administrativa”.

Figura 5

Dimensión n° 01 “Planificación”



Nota. Fuente cuestionario “Gestión Administrativa”.

Tabla 15*Dimensión n° 02 “Organización”*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	12,5%
Regular	56	87,5%
Total	64	100,0%

Nota. Fuente cuestionario “Gestión Administrativa”.

Los resultados son referentes a la dimensión denominada “Organización”, de donde el 87,5% de trabajadores de la MDAA consideran que es de nivel regular la organización de las diferentes actividades que prioriza la gestión para atender las necesidades de la ciudadanía del distrito, y el 12,5% considera que es de nivel bajo.

Del análisis por pregunta efectuado, se tiene que el aspecto más resaltado por el personal es que conocen la estructura orgánica de la MDAA, y sus principales funciones, siendo el aspecto focalizado a mejorar la distribución física de los ambientes de trabajo para que permita el adecuado desarrollo de las tareas encargadas.

Tabla 16*Dimensión n° 02 “Organización” (por ítem)*

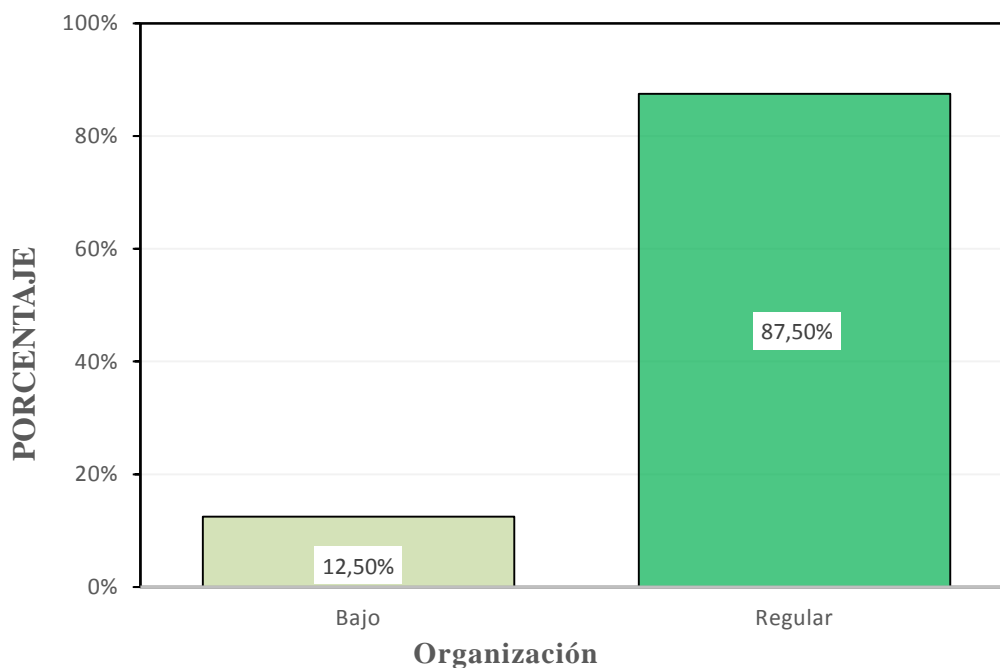
		Recuento	% de N columnas
Conozco la estructura orgánica de la MDAA, y sus principales funciones.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	11	17,2%
	A veces	38	59,4%
	Casi siempre	15	23,4%
	Siempre	0	0,0%
El nivel de comunicación organizacional es adecuado.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	14	21,9%
	A veces	45	70,3%

		Recuento	% de N columnas
	Casi siempre	5	7,8%
	Siempre	0	0,0%
El personal de la entidad cuenta mayormente con las competencias adecuadas para el cargo asumido.	Nunca	0	0,0%
	Casi nunca	10	15,6%
	A veces	54	84,4%
	Casi siempre	0	0,0%
	Siempre	0	0,0%
La distribución física de los ambientes de trabajo permite un adecuado desarrollo de las tareas.	Nunca	4	6,3%
	Casi nunca	30	46,9%
	A veces	26	40,6%
	Casi siempre	4	6,3%
	Siempre	0	0,0%

Nota. Fte. cuestionario “Gestión Administrativa”.

Figura 6

Dimensión n° 02 “Organización”



Nota. Fte. cuestionario “Gestión Administrativa”.

Tabla 17*Dimensión n° 03 “Dirección”*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	37,5%
Regular	40	62,5%
Total	64	100,0%

Nota. Fuente cuestionario “Gestión Administrativa”.

Los resultados son referentes a la dimensión denominada “Dirección”, de donde el 62,5% de trabajadores de la MDAA consideran que es de nivel regular el liderazgo y calidad de las decisiones que caracterizan al equipo de funcionarios de la entidad, y el 37,5% considera que es de nivel bajo.

Del análisis por pregunta efectuado, se tiene que el aspecto más resaltado por el personal es que consideran que algunos puntos de vista son tomados en cuenta por parte de los funcionarios, siendo el aspecto focalizado a mejorar el que el estilo de dirección del equipo de funcionarios debería ser más participativo.

Tabla 18*Dimensión n° 03 “Dirección” (por ítem)*

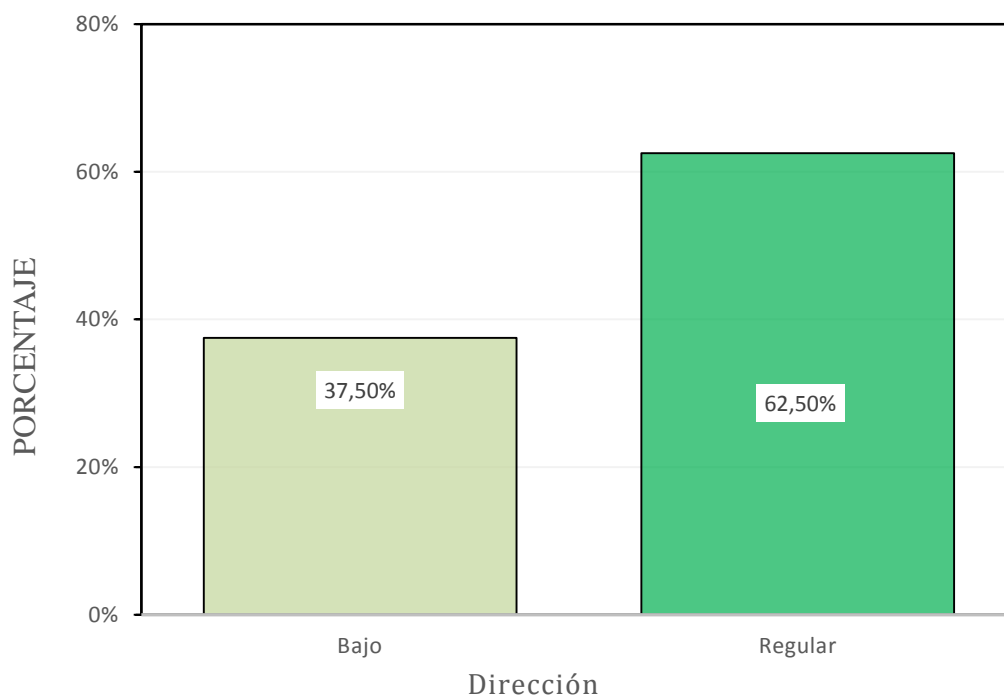
	Recuento	% de N columnas	
El estilo de dirección de los principales funcionarios es participativo.	Nunca	9	14,1%
	Casi nunca	25	39,1%
	A veces	29	45,3%
	Casi siempre	1	1,6%
	Siempre	0	0,0%
Mis puntos de vista son tomados en cuenta por los funcionarios.	Nunca	2	3,1%
	Casi nunca	13	20,3%
	A veces	42	65,6%
	Casi siempre	5	7,8%

		Recuento	% de N columnas
	Siempre	2	3,1%
Hay un adecuado impulso sobre la motivación laboral de parte de los funcionarios.	Nunca	9	14,1%
	Casi nunca	24	37,5%
	A veces	28	43,8%
	Casi siempre	3	4,7%
Existe un adecuado nivel de interrelación laboral entre las áreas.	Siempre	0	0,0%
	Nunca	1	1,6%
	Casi nunca	15	23,4%
	A veces	43	67,2%
	Casi siempre	5	7,8%
	Siempre	0	0,0%

Nota. Fte. cuestionario “Gestión Administrativa”.

Figura 7

Dimensión n° 03 “Dirección”



Nota. Fte. cuestionario “Gestión Administrativa”.

Tabla 19*Dimensión n° 04 “Control”*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	25,0%
Regular	48	75,0%
Total	64	100,0%

Nota. Fte. cuestionario “Gestión Administrativa”

Los resultados son referentes a la dimensión denominada “Control”, de donde el 75,0% de trabajadores de la MDAA consideran que es de nivel regular el control y monitoreo de los avances esperados de la gestión, y el 25,0% considera que es de nivel bajo.

Del análisis por pregunta efectuado, se tiene que el aspecto más resaltado por los servidores es que consideran que los funcionarios efectúan con cierta frecuencia monitoreo a las tareas programadas en base a los planes de gestión, siendo el aspecto focalizado a mejorar el que los funcionarios deberían caracterizarse por brindar una retroalimentación sobre los aspectos de mejora a sus funciones.

Tabla 20*Dimensión n° 04 “Control” (por ítem)*

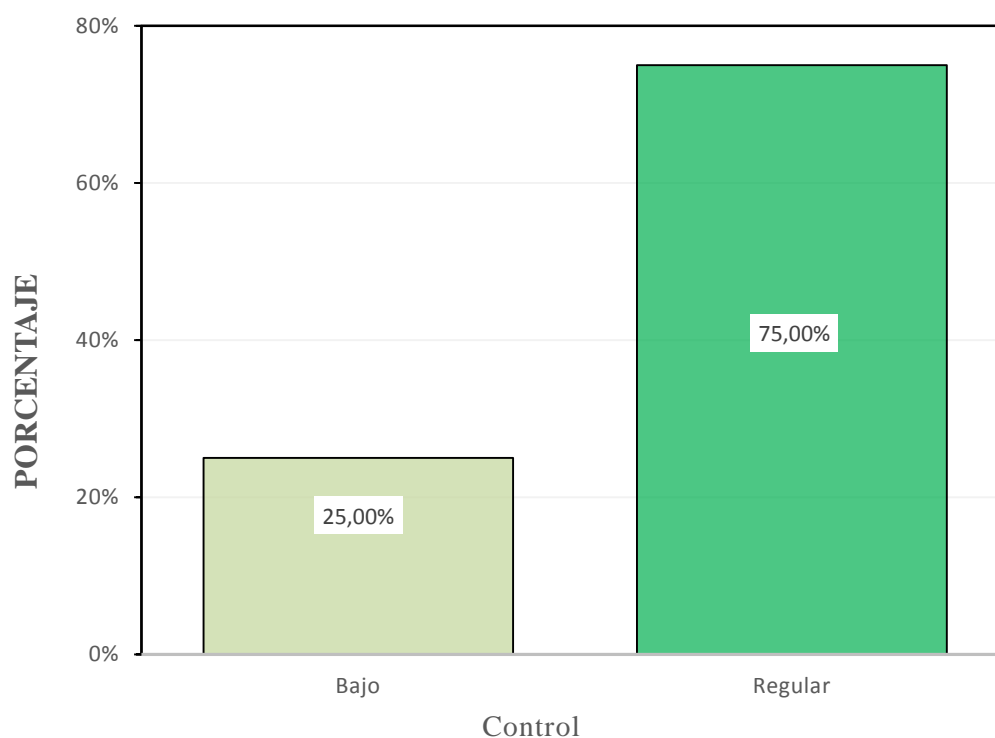
		Recuento	% de N Columnas
En la entidad se prioriza la implementación de las acciones de control para mejorar el servicio a la comunidad.	Nunca	2	3,1%
	Casi nunca	20	31,3%
	A veces	39	60,9%
	Casi siempre	3	4,7%
	Siempre	0	0,0%
Las medidas de control adoptadas permiten a los funcionarios implementar ajustes.	Nunca	1	1,6%
	Casi nunca	14	21,9%
	A veces	47	73,4%

		Recuento	% de N Columnas
Los funcionarios monitorean a la tareas programadas en base a los planes de gestión.	Casi siempre	2	3,1%
	Siempre	0	0,0%
	Nunca	1	1,6%
	Casi nunca	13	20,3%
	A veces	40	62,5%
Los funcionarios brindan una retroalimentación sobre los aspectos de mejora a sus funciones.	Casi siempre	10	15,6%
	Siempre	0	0,0%
	Nunca	7	10,9%
	Casi nunca	26	40,6%
	A veces	29	45,3%
	Casi siempre	2	3,1%
	Siempre	0	0,0%

Nota. Fte. cuestionario “Gestión Administrativa”.

Figura 8

Dimensión n° 04 “Control”



Nota. Fte. cuestionario “Gestión Administrativa”.

Tabla 21*Variable 2 “Gestión administrativa”*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	23,4%
Regular	49	76,6%
Total	64	100,0%

Nota. Fte. cuestionario “Gestión Administrativa”.

Después del análisis efectuado sobre cada una de las dimensiones, ahora se hace el análisis de la variable “Gestión administrativa”, de donde el 76,6% de trabajadores de la MDAA consideran que es de nivel regular la gestión administrativa que caracteriza al equipo de funcionarios de la entidad, y el 23,4% considera que es de nivel bajo.

Se efectuó también un análisis comparativo del comportamiento de las dimensiones, de donde se tiene que el personal precisa que el más destacado es la “Organización”, y el focalizado a mejorar es la “Dirección”.

Tabla 22*Variable 2 “Gestión Administrativa” (por dimensión)*

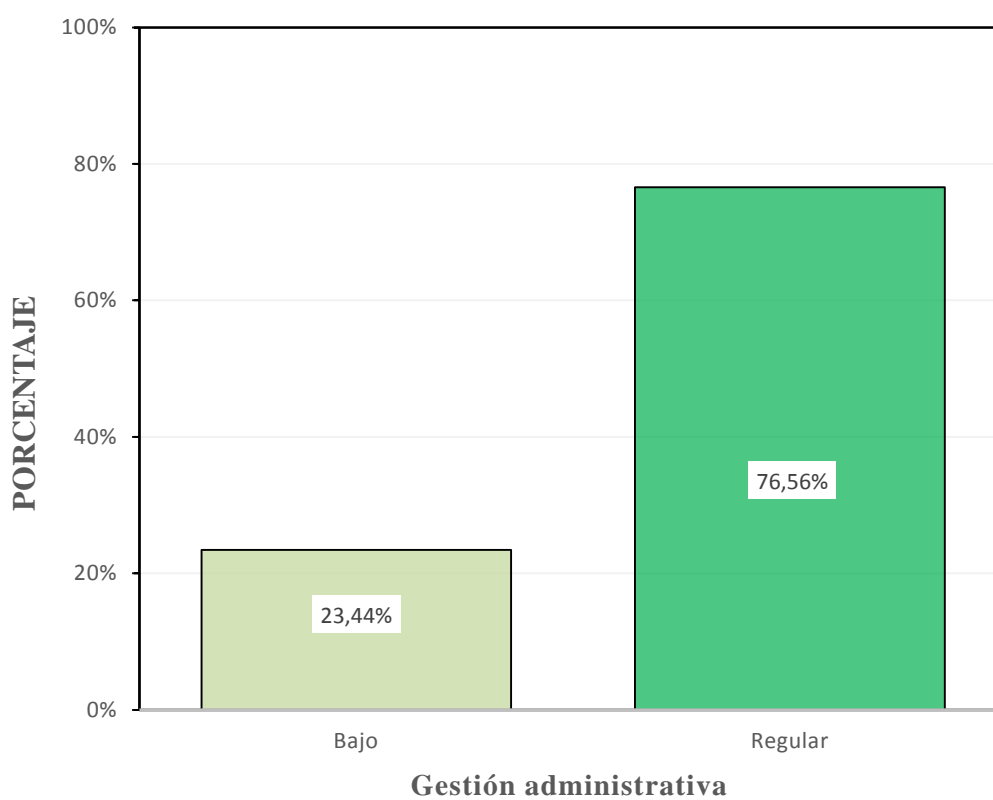
		Recuento	% de N Columnas
Planificación	Bajo	18	28,1%
	Regular	46	71,9%
	Alto	0	0,0%
Organización	Bajo	8	12,5%
	Regular	56	87,5%
	Alto	0	0,0%
Dirección	Bajo	24	37,5%
	Regular	40	62,5%
	Alto	0	0,0%

		Recuento	% de N Columnas
Control	Bajo	16	25,0%
	Regular	48	75,0%
	Alto	0	0,0%

Nota. Fte. cuestionario “Gestión Administrativa”.

Figura 9

Variable 2 “Gestión Administrativa”



Nota. Fuente cuestionario “Gestión Administrativa”.

4.2 Contractación de hipótesis

4.2.1 Contraste de las hipótesis específicas

- a) La hipótesis específica n° 01 es “El nivel de control interno que caracteriza a la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, es bajo”.

Se usó el chi-cuadrado para una muestra, para probar que:

H₀: El nivel de control interno no es diferente en sus categorías.

H₁: El nivel de control interno es diferente en sus categorías.

Tabla 23

Chi-Cuadrado para la Primera Hipótesis Específica

	Control Interno
Chi-cuadrado	14,063
gl	1
Sig. asintótica	0,000

Nota. Fte. cuestionario “Control Interno”.

Se obtuvo un chi-cuadrado de 14,063 y un valor de p de 0,000, por tanto como el valor de p resulta ser inferior al 5% de significancia, implica que se rechaza H₀, entonces el nivel de control interno es diferente en sus tres categorías.

Finalmente, considerando los resultados de la Tabla 11, el 73,4% de trabajadores de la MDAA consideran que es de nivel regular la utilización del control interno por parte del equipo de funcionarios; entonces se concluye que se rechaza la hipótesis alterna, por tanto el nivel de control interno que caracteriza a la MDAA - Tacna no es bajo.

b) La hipótesis específica n° 02 es “El nivel de la gestión administrativa en la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, es bajo”.

Se usó el chi-cuadrado para una muestra, para probar que:

H₀: El nivel de gestión administrativa no es diferente en sus categorías.

H₁: El nivel de gestión administrativa es diferente en sus categorías.

Tabla 24

Chi-Cuadrado para la Segunda Hipótesis Específica

<i>Estadísticos de prueba</i>	
	Gestión Administrativa
Chi-cuadrado	18,063
gl	1
Sig. asintótica	0,000

Nota. Fte. cuestionario “Gestión Administrativa”.

Se obtuvo un chi-cuadrado de 18,063 y un valor de p de 0,000, por tanto como el valor de p resulta ser inferior al 5% de significancia, implica que se rechaza H_0 , entonces el nivel de gestión administrativa es diferente en sus tres categorías.

Finalmente, considerando los resultados de la Tabla 21, el 76,6% de trabajadores de la MDAA consideran que es de nivel regular la gestión administrativa que caracteriza al equipo de funcionarios, por tanto el nivel de gestión administrativa que caracteriza a la MDAA - Tacna no es bajo.

- c) La hipótesis específica n° 03 es “El control interno se logra relacionar de forma directa con las dimensiones de la gestión administrativa en la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna”.

Se utilizó por tanto el estadístico de correlación Rho de Spearman, de donde:

H_0 : No existe relación

H_1 : Existe relación

Tabla 25*Coeficiente de Correlación Rho de Spearman para la Tercera Hipótesis Específica*

		Control Interno	
Rho de Spearman	Control interno	Coef. de Correl.	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	64
Planificación		Coef. de Correl.	0,835**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	64
Organización		Coef. de Correl.	0,841**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	64
Dirección		Coef. de Correl.	0,804**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	64
Control		Coef. de Correl.	0,805**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	64

Nota. Fte. ambos instrumentos.

De donde se obtuvieron valores de Rho de Spearman: $r = 0,835$ y $p = 0,000$ (entre control interno y planificación), $r = 0,841$ y $p = 0,000$ (entre control interno y organización), $r = 0,804$ y $p = 0,000$ (entre control interno y dirección), $r = 0,805$ y $p = 0,000$ (entre control interno y control); puesto que dichos valores de Rho tienen valores de inferiores al 5% de significancia, implica que el control interno se logra relacionar de forma directa y alta con las dimensiones de la gestión administrativa en la MDAA – Tacna.

4.2.2 Contraste de la hipótesis general

La hipótesis principal es “El control interno se logra relacionar de forma directa con la gestión administrativa en la Munic. Dist. Alto de la Alianza - Tacna, 2018”.

Se utilizó por tanto el estadístico de correlación Rho de Spearman, de donde:

H₀: No existe relación

H₁: Existe relación

Tabla 26

Coefficiente de Correlación Rho de Spearman para la Hipótesis General

			Control interno	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Control interno	Coef. de Correl.	1,000	0,901
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	64	64
	Gestión administrativa	Coef. de Correl.	0,901	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	64	64

Nota. Fte. ambos Instrumentos.

Se obtuvo un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,901 y un valor de p de 0,000, de donde el valor de p resulta ser inferior al 5% de significancia, por tanto se concluye que el control interno se logra relacionar de forma directa con la gestión administrativa en la MD Alto de la Alianza - Tacna, 2018.

4.3 Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos se tiene que existe relación directa y alta entre el control interno y la gestión administrativa en la MDAA - Tacna, puesto que se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0,901 y un valor de p de 0,000, ello

implica que una mejora en la implementación del control interno de la gestión como una política institucional que priorice el equipo directivo para determinar los avances en la ejecución de los planes permitiría que la gestión administrativa mejore de forma significativa.

Dichos resultados coinciden con los encontrados por Melgarejo (2017) en su trabajo el “Control interno y gestión administrativa según trabajadores de la Munic. Prov. de Chota, 2016”, donde concluye que el nivel de control interno se logra relacionar de forma positiva y significativa con la gestión administrativa (valor de Rho de Spearman = 0,735 y p – valor = 0,000); puesto que en la presente investigación también se encontró que existe una alta relación entre las variables analizadas.

Y por el contrario existe diferencia con el trabajo de Gámez (2010) denominado el “Control interno en las áreas de aprovisionamiento de las Emp públicas sanitarias de Andalucía”, quien concluye que en las entidades analizadas se encontró que existe una actitud positiva de los directivos sobre la implementación de las recomendaciones del Informe COSO, y que se cuenta con su área de control interno que informa de forma periódica de las recomendaciones necesarias; dado que en la presente investigación se encontró que el 73,4% de trabajadores consideran que es de nivel regular la utilización del control interno siendo el focalizado a mejorar es el “Logro de los objetivos institucionales”.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. El control interno se logra relacionar de forma directa y elevada (Rho de Spearman = 0,901 y $p = 0,000$) con la gestión administrativa en la MDAA - Tacna, 2018; ello implica que una mejora en la frecuencia de uso del control interno como una herramienta de gestión por parte del equipo de funcionarios permitiría que la gestión administrativa mejore.
2. Se encontró que el 73,4% de trabajadores de la MDAA consideran que es de nivel regular la utilización del control interno por parte del equipo de funcionarios de la entidad; donde la dimensión más destacada fue la “Aplicación y flexibilidad” y la focalizada a mejorar el “Logro de los objetivos institucionales”.
3. Se encontró que el 76,6% de trabajadores de la MDAA consideran que es de nivel regular la gestión administrativa que caracteriza al equipo de funcionarios de la entidad; donde la dimensión más destacada fue la “Organización” y la focalizada a mejorar fue la “Dirección”.
4. El control interno se logra relacionar de forma directa y alta con las dimensiones de la gestión administrativa en la MDAA –

Tacna, 2018, de donde los valores de Rho de Spearman: $r = 0,835$ y $p = 0,000$ (entre control interno y planificación), $r = 0,841$ y $p = 0,000$ (entre control interno y organización), $r = 0,804$ y $p = 0,000$ (entre control interno y dirección), $r = 0,805$ y $p = 0,000$ (entre control interno y control).

5.2 Recomendaciones

1. A los funcionarios ediles se les sugiere que para mejorar el nivel de control interno es necesario focalizarse en la dimensión “Logro de los objetivos institucionales”, para lo cual deben desarrollarse reuniones de trabajo con el personal donde se exponga los principales aspectos del Plan de Desarrollo Local y el Plan Estratégico Institucional, con énfasis en el alineamiento estratégico, los objetivos estratégicos, las acciones estratégicas y los indicadores de avance, para que todos tengan claridad de qué es lo que se espera de ellos; ello permitirá que la gestión administrativa de la entidad mejore de forma significativa.
2. A los funcionarios de la entidad se les sugiere conformar, a través de una Resolución de Alcaldía, un equipo de trabajo cuyo objetivo principal sea controlar el avance de la gestión, ello implica monitorear el avance de la ejecución de los planes institucionales, el mismo deberá estar conformado por el Alcalde Distrital quien lo preside y conformado por todos los gerentes de la entidad, recayendo la Secretaría Técnica en la Gerente de Planeamiento y Presupuesto quien debe elaborar un reglamento de funcionamiento del equipo e impulsará que se generen reuniones periódicas de seguimiento a la gestión.

3. A los funcionarios ediles se les sugiere que para mejorar la gestión administrativa, se hace necesario centrarse en la dimensión “Dirección”, que implica que los funcionarios deben tener reuniones de trabajo más frecuentes con sus equipos de trabajo, donde se valore los aportes del personal para lograr los objetivos del área, es decir un enfoque más participativo que permita motivar al personal.
4. A los funcionarios de la entidad se les sugiere que implementen el desarrollo de charlas de capacitación sobre la importancia del control interno en la gestión, que les permita fortalecer sus capacidades referente a cómo implementarlo e internalizarlo en la forma de trabajo de la entidad, ello permitiría que los niveles de planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa mejoren de forma significativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Carranza, Y., Céspedes, S. y Yactayo, L. (2016) *Implementación del control interno en las operaciones de tesorería en la Emp. de Ss. Suyelu*. Univ. de Cs. y Humanidades.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos*. Internacional Thomson.
- Fernández, S. y Vásquez, F. (2014) El control interno y su influencia en la gestión de las Emp. privadas de Latinoamérica. *Crescendo*. 1(1).
<http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo-ciencias-contables/article/view/247/203>
- Franklin, E. (2012) *Auditoría administrativa*. 3° edición. Pearson.
- Gámez, I. (2010) Control interno en las áreas de aprovisionamiento de las Emp. públicas sanitarias de Andalucía. *Universidad de Málaga*.
<http://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/179/8/978-84-9747-591-4.pdf>
- George, D. y Mallery, P. (2003) *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 4° edición. Allyn & Bacon
- Gómez, G. (2004) *Manuales de procedimientos y su aplicación dentro del control interno*. Gestipolis. Consultado el 09 de octubre 2019.
www.gestipolis.com
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. 5° edición. McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004) *Administración: una perspectiva global*. 12° edición. McGraw-Hill

- Louffat, E. (2012) *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. 3° edición. Esan.
- Melgarejo, N. (2017) *Control interno y gestión administrativa según trabajadores de la Munic. Prov. de Chota*.ucv. consultado el 16 de octubre de 2019.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9033>
- Muñiz, L. (2007) *Cómo implementar un sistema de control de gestión en la práctica*. 3° edición.
- Ñañez, O. (2017) *Gestión administrativa en las Munic. de Azángaro y Chocos – Lima, 2016*.ucv. Consultado el 04 de noviembre 2019.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9039/%C3%91a%C3%B1es_ROE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paiva, F. (2013) *Control interno y su incidencia en la rentabilidad de Emp. Cobros del Norte S.A.FAREM*
<http://repositorio.unan.edu.ni/5910/3/99-371-1-PB.pdf>
- Robbins, S. (2007) *Comportamiento organizacional*. Printice Hall.
- Rodríguez, V. (2009) *Control interno un efectivo sistema para la Emp.* 2° edición.
Trillas
- Stoner, J.; Freeman, E. y Gilbert, D. (2010) *Administración*. 8° edición. Prentice Hall.