

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADA POR LEY N° 25265)



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
ESPECIALIDAD DE CONTABILIDAD**

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CONTROL INTERNO EN
LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y
COMUNICACIONES DE HUANCAMELICA - 2012**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN
Sector Gubernamental
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER:
Maribel Roxana, CASTRO CRISOSTOMO**

**HUANCAMELICA - PERÚ
2015**

MIEMBROS DEL JURADO

Mg. Emiliano REYMUNDO SOTO
Presidente

CPCC. Andres Jesus RAMIREZ LAURENTE
Secretario

LIC. Luis Angel GUERRA MENENDEZ
Vocal

Dr. Raul Primitivo MEZA CARDENAS
Asesor

DECATORIA

A mis padres quienes con su paciencia, cariño y humildad me orientan en el sendero de la vida, por lo mismo, en mi formación profesional.

MARIBEL ROXANA

AGRADECIMIENTO

A mi familia en general, por el apoyo y comprensión que me brindan, por la formación, por fomentar en mí el deseo de superación.

A mis hermanos, amigos, que siempre están, estuvieron y seguirán estando, brindándome cariño y soporte.

A mi asesor Dr. Raúl Primitivo MEZA CÁRDENAS por el apoyo recibido en la elaboración de mi tesis.

Gracias a todos.

Página de Jurados

Página de Asesor

Dedicatoria

Agradecimientos

ÍNDICE

- ✓ Resumen
- ✓ Introducción

CAPÍTULO I: PROBLEMA	01
1.1. Planteamiento del problema	01
1.2. Formulación del problema	05
1.2.1. Problema general	05
1.2.2. Problemas específicos	06
1.3. Objetivos	06
1.3.1. Objetivo general	06
1.3.2. Objetivos específicos	06
1.4. Justificación	06
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	09
2.1. Antecedentes	09
2.1.1. Gestión administrativa	09
2.2.2. Control interno	13
2.2. Bases Teóricas	18
2.2.1. Gestión Administrativa	18
2.2.2. Control Interno	28
2.3. Hipótesis	38
2.3.1. Hipótesis de General	38
2.3.2. Hipótesis Específicas	36

2.4 Identificación de Variable	38
--------------------------------------	----

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN..... 40

3.1. Ámbito de estudio	40
3.2. Tipo de investigación	40
3.3. Nivel de Investigación	41
3.4. Método de investigación	41
3.5. Diseño de investigación	42
3.6. Población, muestra, muestreo	43
3.7. Técnicas de recolección de datos	45
3.8. Procedimientos de recolección de datos.....	46
3.9. Técnicas de procedimiento y análisis de datos.....	46

CAPÍTULO IV: RESULTADOS 48

4.1. Presentación de Resultados	48
4.2. Discusión	65

- ✓ Conclusiones
- ✓ Recomendaciones
- ✓ Referencia Bibliográfica
- ✓ Anexos

RESUMEN

Esta investigación tiene como finalidad hallar los motivos de la deficiencia en la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, para que, de esta manera se pueda conocer si en dicha Entidad existe una relación directa entre la organización institucional y la falta de control interno -y otras posibles razones- en sus deficientes resultados como órgano descentralizado, y actualmente independiente del Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Con estas acciones podremos hallar las debilidades de la entidad y su impacto en la sociedad, entendiendo que su objetivo institucional es: *“Propiciar la integración de la región a través de la construcción, mejoramiento, rehabilitación y conservación de la red vial; y garantizar un sistema de transporte terrestre que sea accesible, eficiente y seguro”*, objetivos que por obvias razones son de gran importancia dentro de la región, y que su deficiente administración puede afectar los intereses de la colectividad no solo regional sino nacional. En relación con el objetivo general de la investigación es de tipo descriptiva correlacional, por consiguiente la estrategia general se enmarcó en el ámbito de un diseño de investigación de campo tipo encuesta, la cual es de naturaleza cualitativa. La población es de 63 trabajadores, por lo que la muestra seleccionada es de 36 trabajadores compuesta entre el personal nombrado y contratado, que integran las diferentes áreas de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta escrita cuyo instrumento de recolección fue el cuestionario de diez preguntas a los trabajadores de la entidad. Como resultado de la investigación de acuerdo a la hipótesis se concluye que no existe una correlación directa y significativa entre la gestión administrativa y el control interno, como tampoco existe una relación entre la organización y el ambiente de control y tampoco hallamos una relación entre la dirección y las actividades de control.

INTRODUCCION

La presente Tesis se titula “**Gestión Administrativa y el Control Interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica**”. Entidad encargada de promover y regular los sistemas de transporte y comunicaciones, en el marco de una economía de libre competencia; priorizando la integración regional y transporte terrestre eficiente, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de la población.

El capítulo I, Se esboza el Área Problemática comprendido por los siguientes sub temas: identificación del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación y limitaciones de la investigación.

El capítulo II, Comprende el marco teórico, donde se describe los antecedentes de la investigación, luego las bases teóricas, seguido de la hipótesis y sus variables.

El capítulo III, Corresponde al marco metodológico, donde se encuentra el tipo de la investigación, el nivel de la investigación, el método de la investigación, las técnicas e instrumento de recolección de datos, el diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, el procedimiento de recolección de datos, la técnica de procesamiento y análisis de datos y el ámbito del estudio.

El capítulo IV, Se hace la presentación de resultados y discusión de la Gestión Administrativa y el Control Interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicación de Huancavelica – 2012.

74

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, viene atravesando un bajo rendimiento en la ejecución de sus gastos, metas y objetivos establecidos dentro de su marco legal. Debido a la falta de una correcta gestión administrativa (que implica a su vez cierta decisión política), pues carece de múltiples factores para el correcto desarrollo del mismo, entre ellos podemos mencionar, la falta de recursos humanos idóneos, falta de control interno dentro de la entidad, herramientas de gestión incompletos y/o inexistentes, y la inadecuada infraestructura donde se labora. La anterior situación se refleja en las siguientes circunstancias:

- Los servicios que presta la institución se ven afectadas por las herramientas de gestión, incompletas e inexactas.

Las Herramientas de Gestión son todos los sistemas, aplicaciones, controles, soluciones de cálculo, metodología, etc., que ayudan a la gestión de una Entidad en los siguientes aspectos generales como (herramientas para el registro de datos en cualquier Oficina, herramientas para el control y mejora de los procesos y herramientas para la consolidación de datos y toma de decisiones). Así,

entenderemos que si segmentamos la entidad en sus diferentes departamentos genéricos, tendremos herramientas que nos ayudarán a gestionar, organizar, dirigir, planificar, controlar, conocer, etc., cada uno de los departamentos y las relaciones entre ellos y el mundo exterior.

Es por ello la importancia del tener completos las herramientas de gestión en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica. Por ejemplo la entidad no cuenta con un MAPRO (manual de procedimientos administrativos), si se sabe que es un documento que contiene la descripción de actividades que deben seguirse en la realización de las funciones de una unidad administrativa, o de dos o mas de ellas. El manual incluye además los puestos o unidades administrativas que intervienen precisando su responsabilidad y participación. MOF (manual de organizaciones y funciones), El Manual de Organización y Funciones, es un documento normativo que describe las funciones específicas a nivel de cargo o puesto de trabajo desarrollándolas a partir de la estructura orgánica y funciones generales establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones, así como en base a los requerimientos de cargos considerados en el Cuadro para Asignación de Personal.

- No existe una oficina de Control Interno dentro de la Entidad por lo que solo están sujetos al control del Gobierno Regional de Huancavelica, esto es uno de los motivos para que el control no esté funcionando adecuadamente.

Se define al control interno como una herramienta para que la dirección de todo tipo de organización, obtenga una seguridad razonable con el fin de cumplir sus objetivos institucionales y esté en la capacidad de informar sobre su gestión a las personas interesadas en ella. Una Oficina de Control Interno ayuda a mejorar la Gestión Administrativa en la entidad, la consecución de objetivos mediante la eficacia y eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información, el cumplimiento de las leyes y normas aplicables.

- La labor realizada por el personal administrativo es deficiente, ya que se trabaja con desconocimiento de políticas y procedimientos administrativos (leyes y reglamentos). Asimismo, el conocimiento que poseen es ambiguo y limitado, pues se basan únicamente en lo empírico, dejando muchas situaciones administrativas de gran importancia a la buena voluntad y no a la parte lógica y técnica.

La Gestión Administrativa dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica es un proceso muy particular consiste en las actividades de planeación, organización, dirección y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos de la institución, por ello es indispensable una adecuado reclutamiento de los recursos humanos para repotenciar al personal nombrado.

- Se evidencia que en la tramitación de los diversos procedimientos administrativos, existen irregularidades que dejan presumir que hay actos de corrupción (manifestados en sus formas variables).

Las causas de los problemas de la entidad son muchos dentro de ello tocaremos las más relevantes: instrumentos de gestión incompletas, falta de MOF, MAPRO, profesionales escasos, debido al nombramiento de personal con nivel primario, secundario y algunos sin formación alguna, no existe una oficina de control interno; reflejándose en resultados inferiores a comparación de otras unidades ejecutoras.

Esta problemática conlleva al incumplimiento de los objetivos institucionales y metas establecidas. De seguir esta sintomatología la entidad podría perder acreditación de la ciudadanía, lo cual generaría una crisis social respecto de las competencias que esta institución debería de administrar, lo que incluso podría permitir la intervención de instituciones externas, llámese Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Contraloría de la Republica, Defensoría del Pueblo, Ministerio Publico, entre otros a fin de corregir estas deficiencias. Para contrarrestar esta problemática resulta necesario iniciar con la creación de las herramientas de gestión faltantes, y la corrección de las existentes acondicionadas a las circunstancias actuales. Labor que

asimismo dará lugar a la adopción de nuevas políticas de trabajo, entre ellas las relacionadas a los recursos humanos, para la contratación de personal calificado e idóneo para los puestos de trabajo, y la capacitación del personal existente y la implantación de una Oficina de Control Interno dentro de la entidad.

En la Administración Pública la gestión debe regirse por los principios constitucionales y legales vigentes; además, la rendición de cuentas correspondientes tiene como destinatario último a la sociedad civil considerada de manera integral, pues las instituciones públicas se crean para satisfacer necesidades generales de la sociedad, la cual tiene el poder supremo en una sociedad democrática. El control interno se perfila como un mecanismo idóneo para apoyar los esfuerzos de las entidades públicas con miras a garantizar razonablemente los principios constitucionales y la adecuada rendición de cuentas.

En ese ámbito, el concepto de control interno y su utilidad para guiar las operaciones ha ido integrándose progresivamente en los procesos y en la cultura de las entidades públicas, teniendo en cuenta los cambios institucionales y los avances recientes en las ciencias de la economía y la administración; estableciendo la aplicación de prácticas administrativas modernas, incorporando elementos innovadores para la gestión y la gerencia pública es indispensable es contar con un órgano de control en la Entidad, a fin de evitar posibles irregularidades, entendidos como el incumplimiento de los plazos en la tramitación de los procedimientos y cualquier acto de corrupción, lo que conlleva a mejorar la calidad del servicio y el eventual cumplimiento de las metas institucionales.

Finalmente, la administración pública debe entenderse como un sistema organizado, que tienen a su cargo el destino colectivo de personas, familias y grupos sociales; así como el compromiso de desenvolverse a la legalidad y constitucionalidad que son condiciones a cumplir para valorarla como institución prudente y efectiva en la producción de resultados de gobierno.

Dada la importancia de una buena gestión administrativa y una oficina de control interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica que sea capaz de realizar acciones, actividades, planes, políticas,

normas, registros, procedimientos y métodos, para poder reducir los riesgos de corrupción, lograr los objetivos y metas establecidos, promover el desarrollo organizacional, lograr mayor eficiencia, eficacia y transparencia en las operaciones, asegurar el cumplimiento del marco normativo, proteger los recursos y bienes del Estado, tener personal capacitado y estudios universitarios, fomentar la práctica de valores, promover la rendición de cuentas de los funcionarios por la misión y objetivos encargados, el uso de los bienes y recursos asignados todo ello de la mano con la gestión administrativa planeando soluciones de posibles errores en el futuro, organizando al personal de acuerdo a las habilidades que posea, la dirección en la toma de decisiones acertadas que benefician a transportes, coordinando los trabajos realizados en equipo, y finalmente el control adecuado por parte de Oficina de Control Interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica. Actualmente la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica se encuentra en la búsqueda de una excelente vanguardia que les ayude a ser competitivos y a sostenerse firme en el mundo globalizado, por esta razón la necesidad de recursos humanos son cada vez mayores, además sobre los directivos recae el manejo eficiente y eficaz de los recursos, estos deben velar el correcto cumplimiento de los procesos administrativos, a través de las estrategias y herramientas gerenciales que les permitan convertir sus debilidades en fortalezas y sus amenazas en oportunidades, dando como resultado una Gestión Administrativa acorde a los requerimientos del entorno.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Existe relación entre Gestión Administrativa y el Control Interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica - 2012?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Existe relación entre la organización y el ambiente de control en la DRTC - 2012?

- ¿Existe relación entre la Dirección y las Actividades de Control en la DRTC - 2012?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Control Interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica -2012.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar si existe relación entre la organización y el ambiente de control de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica -2012
- Determinar si existe relación entre la Dirección y las Actividades de Control de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica -2012.

1.4 JUSTIFICACIÓN

“La gestión pública se define como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas públicas establecidas por el poder ejecutivo”¹. Por lo tanto definimos a la administración pública como un sistema organizado de funciones para el cumplimiento de objetivos institucionales, además que tienen a cargo el destino colectivo de personas, familias y grupos sociales así como el compromiso de desenvolverse a la legalidad y constitucionalidad; que son condiciones a cumplir para valorarla como institución prudente y efectiva, en la producción de resultados de gobierno. Entendiendo esto, se procedió a realizar la investigación en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, con la finalidad de saber el grado de eficacia en el desempeño de su gestión administrativa.

¹ Actualidad Gubernamental-pag.4 (Abril 2015)

Es así que durante la investigación al sistema administrativo de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica se obtuvieron resultados medianamente positivos, también se hallaron en mayor medida resultados negativos, que mencionaremos como resultado de impacto nocivo en su desarrollo institucional, como son: 1) La falta de una oficina de Control Interno, 2) Escaso Recurso Humano idóneo, y 3) Herramientas de Gestión deficientes. Circunstancias que no se ajustan a las disposiciones contenidas en la normativa de la materia, como la Resolución de Contraloría N° 382-2013-G y Directiva N° 011-2013-CG/ADE, que entre otros menciona que: *“En el ejercicio de sus atribuciones, los órganos del sistema aplican de manera obligatoria los principios de control gubernamental establecidos por la ley, que sirven como parámetros para la actuación del personal de los órganos del sistema”*. De tal manera que la mencionada entidad se encuentra obligada a emplear la norma en mención.

Es por ello que la presente investigación se realiza con la finalidad de buscar los motivos por las cuales existe debilidades en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, tratando de hallar para tal efecto, el origen y causa principal que ocasionan estos problemas, partiendo desde una perspectiva de análisis lógico, hasta llegar a un ángulo estrictamente técnico, que implica eventualmente el empleo de la normativa especial sobre los temas en cuestión.

Al resolver estos puntos críticos, la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica estaría reordenando drásticamente su sistema administrativo en cuanto a sus normativas de admisión y capacidad de los trabajadores, mejorando sus herramientas de gestión, e implementando además una oficina de control interno, para así dar un paso importante y estar en óptimas condiciones a fin competir con otras entidades de similar jerarquía. Asimismo será capaz de ejecutar metas de gran envergadura, evitando en lo posible los errores de gran impacto institucional.

En el futuro la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica a través de una buena gestión administrativa y un adecuado Control

Interno, podrá dirigir, evaluar y asesorar las acciones programadas de acuerdo a la buena organización y direccionar un plan de trabajo institucional y que si bien no está exenta de cometer errores, aquellos serian fácilmente superados, evitando retrasos, dilaciones o nulidades en la ejecución de sus metas y objetivos propuestos. Todo ello, en beneficio directo de la sociedad, de los grupos sociales, las familias y los trabajadores al servicio de la entidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA

✓ ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- a) **VILLALTA TIBANTA ELIZABETH²**, realizo la tesis “**Las técnicas gerenciales tradicionales y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa de plasticaucho de la ciudad de Ambato**”; menciona que actualmente nos encontramos en un momento de crisis de la gestión administrativa tradicional, debido a las grandes reformas administrativas llevadas a cabo en los países de nuestro entorno. Este nuevo enfoque, dio origen a lo que suele denominarse la Nueva Gestión Pública, la misma que tiene las siguientes: Delegación de la toma de decisiones, Orientación hacia los resultados, Orientación hacia los clientes informar y escuchar,

²Tesis para la obtención del título de Ingeniera de Empresas en la Universidad Técnico de Ambato – Ecuador.

Orientación hacia el mercado. La aplicación de este nuevo enfoque de la gestión pública está a cargo de los gestores y directivos de cada uno de los organismos que conforman el Estado, ya que son quienes deben emprender la aplicación correcta de las tareas de planear, dirigir y controlar las organizaciones a su cargo. Por lo tanto, el administrador de cualquier tipo de organización, sea privada o pública, necesita para efectuar con eficacia el proceso administrativo tres habilidades, la técnica, la humana y la conceptual.

- b) COCHEA BORBOR JOSE LUIS³, realizo la tesis “El Control Interno De Bienes Y La Gestión Administrativa De La Empresa Municipal De Construcción Vial Periodo 2012-2013”, en la cual menciona que la gestión administrativa dentro de las organizaciones es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, dirección y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos de la institución. Actualmente, a nivel mundial, las organizaciones mantienen una constante búsqueda de la excelencia de la vanguardia, que las ayude a ser competitivas y a sostenerse firmes en un mercado globalizado. Esta es la razón que los niveles de exigencia y formación profesional son cada vez mayores, además de que sobre los gerentes de empresas, recae el manejo eficiente y eficaz de los recursos, estos deberán velar el correcto cumplimiento de los procesos administrativos, a través de estrategias o herramientas gerenciales que les permitan convertir sus debilidades en fortalezas y sus amenazas en oportunidades, dando como resultado una gestión administrativa acorde a los requerimientos del entorno. La eficiencia, eficacia y economía de las operaciones de control en las organizaciones se dan gracias a una Planificación bien definida que conlleva a que se**

³Tesis para obtener el Grado de Licenciado en Administración Publica periodo 2012-2013. Universidad Estatal Península de Santa Elena – Ecuador.

realicen los procesos administrativos financiero adecuado con una unidad de administración de bienes logrando así optimizar recursos y cumplir con los objetivos de la organización. De la misma manera las organizaciones cuentan con diferentes disposiciones legales y normativas que hace que cuenten con una sólida organización estableciendo políticas y procedimientos para así poder realizar los procesos administrativos financiero de manera eficaz e eficiente.

✓ **ANTECEDENTES NACIONALES**

- a) **(Morales Carrión, Carmen ; Vargas Lozada, Max Juan, 2012)⁴, tesis sobre “Diagnostico Situacional De La Oficina De Mantenimiento Y Talleres Y Participación En La Gestión Administrativa”;** El trabajo de Investigación Trata de la Oficina de Mantenimiento y Talleres, una dependencia administrativa adscrita a la Oficina General de Abastecimiento y Servicios Generales, cumple un rol muy importante, cuya función es mantener operativos los servicios principales como es agua y luz, la reparación de puertas, ventanas, techos, paredes, pintado exteriores e interiores, tubos de agua y desagüe, instalaciones eléctricas, techos, puertas ventanas y todo servicio que se requiera. El MOF de la Universidad, ha detallado las funciones del personal, pero estas funciones no están acordes con las labores que realizan el personal, requiriendo que este Manual replanteada y que se deben consignar funciones acordes con la realidad. Las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos, no saben la verdadera función que cumple ésta dependencia, generándose muchas veces conflictos entre los trabajadores y los encargados de realizar los pedidos de trabajos. El presente trabajo de Investigación, nos ha permitido precisar que es

⁴Tesis titulado “diagnostico situacional de la oficina de mantenimiento y talleres y participación en la gestión administrativa de la universidad del centro del Perú 2010-2011 (2012)”

necesario realizar la modificación de las funciones en el MOF, también en el CAP, con la finalidad de que esta dependencia, cumpla sus funciones en forma adecuada, y los usuarios conozcan las funciones y evitar los conflictos. Esta modificación permitirá que se conozcan las funciones de esta dependencia, para darle la importancia y tenga un rol en la Gestión Administrativa de la Universidad.

- b) **OBREGON ALZAMORA (2002)⁵, desarrolló una investigación titulada: “Influencia Del Currículo Y Del Sistema De Soporte En La Calidad De La Gestión Administrativa En La Facultad De Educación De La Universidad Nacional Federico Villarreal”.** Lograr el mejoramiento de la calidad de los servicios educativos que ofrecen, pues en el contexto del nuevo escenario contemporáneo se constituye en la mayor obligación que deben asumir quienes dirigen instituciones y en especial quienes realizan acciones de gestión de los procesos de formación profesional universitaria. En todos los niveles de organización de la Facultad, las autoridades toman decisiones en forma constante y tomen decisiones en forma constante y resuelvan problemas cotidianos y circunstancias para el logro de los objetivos curriculares en cada una de las tareas previstas. La búsqueda del mejoramiento de calidad de la Gestión de los procesos de formación profesional nos ha llevado a identificar factores que estarían asociados con ella. Teniendo en cuenta que un currículo adecuado permite mejorar la calidad de la formación profesional y considerando que los procesos pedagógicos por si solos no pueden realizarse, sino que requieren de un sistema de soporte administrativo. Con la investigación se ha determinado que: El Currículo y el Sistema de Soporte influyen: En la calidad de la

⁵Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación “en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Facultad de Educación - Unidad de Post-Grado

gestión administrativa de la Facultad de Educación de la U.N.F.V. En las cuatro Escuelas Profesionales (Inicial, Primaria, Secundaria y Educación Física) se ha determinado la influencia de la Gestión curricular y del Sistema de Soporte para el logro de la calidad en la formación profesional.

✓ **ANTECEDENTES LOCALES**

- No se encontró ningún antecedente, ya que es la primera vez que se investiga la relación de la Gestión Administrativa y Control Interno.

2.1.2 VARIABLE 2: CONTROL INTERNO

✓ **ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL**

a) ESCUDERO RAMIREZ LUIS BENJAMIN⁶, realizo la tesis “ Uso De La Plataforma Informática Del Personal Del Sector Educación Y Su Incidencia En La Gestión Administrativa De La Educación”:

La presente tesis se realizó, porque en la actualidad la información del personal activo del Sector Educación - Público cuenta con un nivel bajo de confiabilidad, alto margen de error y no cuenta con el sustento correspondiente, a esto se suma la utilización de varias sistemas informáticos que no se encuentran articuladas lo cual evita una gestión eficiente de la Administración de Personal y el uso racional del gasto público. Analizando esta situación, los sistemas de recursos humanos implementados por el Ministerio de Educación (Escalafón, SIRA, SUP, Nexus), no contienen información actualizada que sirva como herramienta de gestión para la toma de decisiones por parte de las instancias correspondientes. Dada la falta

⁶ Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Administración Estratégica en la Universidad Nacional del Callao – Lima.

de actualización de los datos que contienen los sistemas y a la desarticulación entre ellos, se desprenden consecuencias a nivel de: presupuestos, plazas, sistemas de información, pagos de remuneraciones entre otros, generando una gestión administrativa deficiente en el sector educativo, no existiendo un sistema de plataforma informático de manera eficaz y actualizada en las instancias descentralizadas y no contar con un software original, la cual genera un gran problema porque no se cuenta con una interface con el sistema único de planillas, el sistema de Racionalización y el Sistema del NEXUS.

- b) ORTIZ ROMERO WILLISTON⁷, Tesis “Implementación de los Componentes De La Ley De Control Interno En El Servicio De La Consulta de Cirugía Menor de la Clínica Marcial Rodríguez Conejo”;** En la actualidad la Clínica Marcial Rodríguez Conejo de Alajuela, no cuenta con un Sistema de Control Interno plenamente implementado, por lo que se hace imperioso el desarrollar la implementación de los componentes prioritarios de la Ley de Control Interno, para la correcta gestión en los recursos y servicios que se brinda a la población alajuelense, por lo que nos planteamos el siguiente reto: ¿Cómo implementar los componentes de la Ley de Control Interno, Ambiente de Control, Evaluación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Monitoreo, además del Levantamiento de procesos, en el servicio de la Consulta de Cirugía Menor de la Clínica Marcial Rodríguez?. La implementación de un Sistema de Control Interno debe de realizarse de forma totalmente inclusiva, informativa y educativa, mediante charlas y aclaración de

⁷ Tesis del Programa de Postgrado en Gerencia de Proyectos de Salud para optar al Título de Magister Ciencias en Gerencia de la Salud

dudas, debiendo estar a cargo de las jefaturas o de personal previamente capacitado para impartir la divulgación necesaria.

Debe implementarse un programa de capacitación continua, a cargo de personal capacitado, en lo referente al manejo de la asepsia y manejo de los desechos bioinfecciosos, así como el lavado de salas de Cirugía Menor. Se debe asignar un mensajero de la clínica, que se encargue del traslado de los expedientes clínicos, que se llevan al hospital para consultas de especialidades, lo cual debe ser analizado por parte de las jefaturas de registros médicos y la dirección médica.

El mejoramiento y la protección de los sistemas informativos hacen necesario el traslado, ampliación de las instalaciones y reparación o adquisición de mobiliario destinados al almacenamiento de expedientes clínicos, por lo que la planificación y presupuestación de recursos es de suma importancia para tales fines, lo cual debe ser una llama de atención para la administración y la dirección médica.

Es necesario que el personal que da soporte al equipo electrónico, lo brinde por lo menos un funcionario exclusivo para esta tarea, y a tiempo completo, por lo que se hace imperativo la asignación de una plaza para esta tarea, lo que plantea la posibilidad de establecer un departamento de informática debidamente estructura, por lo que la administración y la dirección médica deben considerar esta recomendación.

✓ **ANTECEDENTES NACIONALES**

- a) **TESIS “El Control Interno En El Gobierno Regional De Ayacucho, Sus Deficiencias Y Alternativas De Mejora”;** quien menciona que el control interno en las oficinas del Gobierno Regional de Ayacucho, es deficiente; debido a que no se aplican con el rigor

técnico y profesional las normas de control y de los sistemas administrativos; para el debido control gubernamental; generando incumplimiento de objetivos y metas institucionales y una gestión no transparente ante la población, lo que permite que los funcionarios y servidores incurran en actos de corrupción. Se pretende que el control gubernamental no continúe siendo declaratorio, sino que a través de una adecuada organización de la estructura de los gobiernos regionales, éste logre un eficiente y sólido control interno en forma real y oportuna; además de proponer y recomendar las medidas correctivas en las instituciones que comprende el ámbito del Gobierno Regional de Ayacucho

- b) **VILCHEZ CISNEROS DOMINGO⁸** tesis “Control Interno Y Su Incidencia En La Ejecución De Gastos En La Municipalidad Provincial De Huamanga Períodos: 2006 – 2007”, en su tesis menciona que el Control Interno debe ser efectivo e imparcial en las cuentas municipales para el uso y destino eficiente de los recursos; pero ocurre lo contrario, pues en las municipalidades de todo el Perú, la mayor parte del presupuesto es destinado a proyectos donde se utiliza y se llena de cemento a cualquier monumento que no tiene significado alguno, utilizando los recursos inadecuadamente, en lugar de resolver los problemas prioritarios y satisfacer las necesidades humanas básicas, así promover el desarrollo humano y la capacitación permanente, que si pueden generar mayor desarrollo local. Entonces no hay un control adecuado, por eso es que existen malos manejos en cuanto a los recursos; ello se explica especialmente por la deficiente cantidad y calidad de los bienes y servicios que recibe la población de las municipalidades, quienes no

⁸ Tesis para obtener el título profesional de Contador Público en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

rinden al máximo de sus capacidades y creando la imagen de las instituciones del Estado de ineficiente, burocrático y desintegrado.

✓ **ANTECEDENTES LOCALES**

a) **ESCOBAR TAIPE, Edison y REYNOSO ESTEBAN, Franklin Antonio⁹**, Tesis “El control interno en la Municipalidad Distrital de Anchonga”; Menciona acerca de cómo mejorar el nivel de desarrollo de la aplicación del sistema de control interno en la municipalidad distrital de Anchonga, es necesario elaborar:

- El código de ética y el catálogo de principios y valores, en el cual se establezca compromisos y protocolos éticos de los servidores y autoridades del municipio.
- El componente administración de riesgos se encuentra en un nivel deficiente para lo cual es necesario que la entidad maneje una política de administración de riesgos, identificando los eventos negativos, tanto internos como externos que pueden afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales, analizar estos factores, valorarlos y elaborar el mapa de riesgos de municipio.
- El sistema de control de actividades presenta un nivel de desarrollo insuficiente, para fortalecerlo es necesario el actuar en forma coordinada en el municipio permitiendo de esta manera medir la efectividad de los controles en los procesos y los resultados de la gestión en cada área organizacional, verificando su capacidad para cumplir las metas y los resultados a su cargo y de esta manera tomar las medidas correctivas necesarias.

⁹ Tesis para optar el título profesional de Contador Público en la Universidad Nacional de Huancavelica-Escuela Académica Profesional de Contabilidad.

- Es necesaria la implementación de una oficina de control interno de la municipalidad distrital de Anchonga a fin de prevenir posibles delitos que por omisión o desconocimiento puedan cometer los trabajadores y funcionarios.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 GESTION ADMINISTRATIVA

1) GIANCARLO MERINO ALAMA, en su libro Gestión Administrativa¹⁰; habla sobre “Sistema Administrativo en el Perú”: La Administración Pública en los estados agrupan a un enorme conjunto de organizaciones y sub organizaciones, que gestionan servicios públicos y definen políticas públicas:

- **Ámbito de Aplicación de Administración Publica.-** Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Gobierno Regional, Gobierno Local, Organismos Autónomos.
- **Naturaleza de Función Pública.-** la realización de Actividades de gobierno y administración propias del estado propias del estado ejecutado a través de la organización gubernamental, genéricamente se les conoce como función pública. La realización práctica de los fines públicos supone el estado ya constituido que desarrolla sus actividades administrativas, incluidas a las organizaciones bajo la forma de poderes del estado. Estas actividades administrativas constituyen funciones del estado efectuadas a través de la organización gubernamental

¹⁰ GESTION PUBLICA, Libro del Autor Giancarlo Merino Alama

- 2) **JOSE MANUEL CANSINO MUÑOZ-REPISO¹¹**; en su libro **“Evaluar al Sector Público”**; Define que por gestión puede entenderse como un conjunto de decisiones dirigidas a motivar y a coordinar y coordinar a las personas para alcanzar metas individuales y colectivas. Junto a esta definición del concepto de gestión pública “es la aplicación de principios microeconomicos clásicos de la economía desde las organizaciones a problemas de objetos sociales alcanzables con restricciones, en organizaciones públicas.
- 3) **ADMINISTRACION & DESARROLLO¹² - tema Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública**”.- El establecimiento de un nuevo paradigma de la gestión pública, nombrado como nueva gestión pública, (NGP), implica, desde la perspectiva de los autores estudiados, superar el burocratismo, al cual se le asigna la responsabilidad de los problemas y la crisis de la administración pública. El artículo plantea como esta nueva racionalidad administrativa se ha construido desde un enfoque privado lucrativo, que emerge de la economía, y más particularmente del pensamiento económico neoclásico, donde se exalta lo privado, el individualismo y la rentabilidad, siendo la consecuencia de los desarrollos históricos de diversas disciplinas que han participado en el estudio de las organizaciones. El establecimiento de un nuevo paradigma de la Gestión Pública, implica, desde la perspectiva de los autores tratados en el tema, superar los modelos procedimentales paquidérmicos que hacen énfasis en la eficiencia de los medios más que en sus fines y resultados, a los cuales se les asigna la responsabilidad de los problemas y la crisis de la Administración Pública. Si bien, esta racionalidad administrativa que ha recurrido en diferentes ámbitos gubernamentales y académicos, por más

¹¹ JOSE MANUEL CANSINO MUÑOZ-REPISO (pág. 55) define a la Gestión Pública “la gestión puede entenderse como un conjunto de decisiones dirigidas a motivar y a coordinar y coordinar a las personas para alcanzar metas individuales y colectivas”

¹² REVISTA DE ADMINISTRACION & DESARROLLO – TEMAS DE ADMINISTRACION Y GESTION PUBLICA TEMA “Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública”.

de treinta años y seguimos enunciando como “nueva”, se ha construido desde un enfoque privado lucrativo, que emerge de la economía, donde se exalta lo privado, el individualismo y la rentabilidad, ha sufrido múltiples mutaciones en su proceso de tránsito y redefinición de lo público.

- 4) **Barzelay y Hood (1997)**¹³ .- Resalta nuevamente a modo de conclusión que la Nueva Gestión Pública como filosofía administrativa, fundamenta su argumentación en la relevancia de los cambios culturales para el logro de resultados, respecto a los diferentes problemas prácticos de la Administración. Lo cual implica la redefinición de los roles de los actores de la Administración Pública en términos de su capacidad y grado de movilidad, flexibilidad y de aporte organizacional más que de su relación organizacional de estabilidad y membrecía. En este documento, se trató de describir cómo la Nueva Gestión Pública, se inscribe en una realidad global, que se puede denominar de transición, donde bajo este tipo de racionalidad administrativa, orientada al éxito, se ha construido un referente de “un futuro deseado” para la gestión pública, que se circunscribe en los procesos de reforma administrativa del Estado, ante los nuevos fenómenos inherentes a las transformaciones del concepto de lo público.

- 5) **DARIO HURTADO CUARTAS**¹⁴. En su libro de **Principios Administrativos**.- La gestión administrativa como proceso de la administración, es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, dirección, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos. Existen cuatro elementos muy importantes denominados EL PROCESO ADMINISTRATIVO, que se relacionan con la Gestión Administrativa, sin ellos es imposible hablar de Gestión Administrativa estos son: planeación, organización, dirección y control

¹³ Revista de Administración y Desarrollo – pag. 69.

¹⁴ Libro Principios De La Administración De DARIO HURTADO CUARTAS (Pag. 31)

6) (CUARTAS, 2008) .- En su libro de Principios de la Administración.- El

proceso administrativo es una herramienta que se aplica en las organizaciones para el logro de sus objetivos y satisfacer sus necesidades lucrativas y sociales. Si los administradores o gerentes de una organización realizan debidamente sus trabajo a través de una eficiente y eficaz gestión, es mucho más probable que la organización alcance sus metas; por lo tanto, se puede decir que el desempeño de los gerentes o administradores se puede medir de acuerdo con el grado en que estos cumplan con el proceso administrativo:

- Planeación.- determina los objetivos que se desean alcanzar en el futuro y las acciones que se debe emprender para el logro de los mismos.
- Organización.- Es la estructura de la organización donde intervienen elementos fundamentales para la asignación de funciones y delimitación de responsabilidades mediante los cargos, con el fin del logro de los objetivos.
- Dirección.- Consisten en ejecutar lo planeado a través del recurso humano, es el que debe ser liderado, a través de una eficiente administran que conduzca al logro de lo propuesto.
- Control.- Permite comparar resultados durante y después de los procesos, los cuales sirven para tomar decisiones y aplicar los correctivos necesarios.

7) ARIAS, S, SÁNCHEZ, S, VITERI, J (1999)¹⁵, En su tesis de “mejoramiento de la gestión administrativa de la cooperativa de Transportes “F.P”.- En la cual menciona que la Gestión Administrativa tiene objetivos como realizar un análisis situacional de la cooperativa

¹⁵ Tesis en la Universidad Técnica de Ambato-1999

considerando el medio externo e interno para tener una visión más clara de las áreas de fortaleza vulnerabilidad, oportunidades de riesgo de forma que permita establecer las propuestas de mejoramiento, capacitar y concientizar a los empleados a brindar un mejor servicio de atención al cliente.

En conclusión:

- Es necesario que se realice una propuesta anual técnico, el mismo que ayudara a mejorar la administración y la buena distribución de las aportaciones de cada uno de los socios de tal manera que garantice los resultados al final del periodo contable y sobre la cual pueda con facilidad entenderla y por lo tanto tomar decisiones con propiedad.
- La implantación de nuevos e innovadores servicios atraerá un mayor número de usuarios los mismos que representan en términos económicos mayores ingresos a favor del asociado y del crecimiento de la institución.

8) PRINCIPALES DEFICIENCIAS DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN EL

PERÚ¹⁶.- Como se ha mostrado, existen deficiencias en la prestación de los servicios públicos, las cuales terminan incidiendo negativamente en la percepción ciudadana sobre la gestión pública y el desempeño del Estado en el Perú. Frente a ello, ¿cuáles son los principales problemas de gestión que deben ser resueltos? Del "Documento de identificación de la problemática y mapeo de actores" se pueden identificar los siguientes:

- Problemas en la definición de objetivos, no necesariamente recogen demandas de la población y las brechas que se pretenden cubrir no se estiman adecuadamente.
- No se asegura el alineamiento entre las políticas públicas nacionales y sectoriales con las territoriales de responsabilidad de los gobiernos

¹⁶ Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública 2021 – Secretaría de Gestión Pública
Presidencia de Consejo de Ministros – (<http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>)

descentralizados, así como de los Planes de Desarrollo Concertado (PDC), los Planes Estratégicos Institucionales (PEI) y los Planes Operativos Institucionales (POI), ni la vinculación de éstos con los documentos de gestión y los programas presupuestales. Ello en la práctica, no logra utilizar el planeamiento como herramienta efectiva de gestión y no articula el plan y el presupuesto público.

- existen limitaciones en cuanto a las capacidades de las entidades para identificar y priorizar programas y proyectos de envergadura y alto impacto en la calidad de vida de los ciudadanos.
- A nivel del presupuesto público, aunque se ha logrado avances a través de la implementación progresiva del presupuesto para resultados, aún existen problemas pendientes en tanto en ciertos sectores persiste una asignación inicial de recursos (monto asignado el año anterior y negociación con el MEF por incrementos). Asimismo debe mencionarse que el gobierno nacional tiene el 70% del gasto corriente total, las regiones el 19% y los gobiernos locales, el 11%. Adicionalmente, existe poca predictibilidad de los recursos transferidos como consecuencia del canon y las regalías. Además no siempre la asignación de los recursos responde a una definición clara de las prioridades del país y a una objetiva determinación de metas de productos o servicios que cada entidad debe ofrecer, así como de sus respectivos costos. Ello hace que en el nivel operativo no necesariamente exista coherencia entre los insumos que van a ser adquiridos y los servicios que serán provistos con ellos, con lo cual los presupuestos no siempre se dirigen a cerrar las brechas o déficits existentes de infraestructura y servicios públicos, ni responden a las prioridades ciudadanas.
- En muchas instituciones públicas su estructura de organización y funciones (agrupamiento de actividades y asignación de responsabilidades dentro de la entidad) no necesariamente viene

siendo congruente con las funciones que deben cumplir ni tampoco con los objetivos que puedan haberse fijado como resultado de sus procesos de planeamiento estratégico-operativo y de su presupuestación. Ello puede deberse a que las organizaciones fueron diseñadas bajo un modelo de gestión funcional, con estructuras jerárquicas, estamentales y sin claridad en los procesos que deben realizar para entregar los bienes y servicios públicos de su responsabilidad con la calidad y pertinencia requeridos. Además los lineamientos y los modelos vigentes para la formulación de documentos de gestión –ROF, CAP, etc.- imponen normas uniformes de organización para la gran diversidad de entidades existentes, en especial en el caso de los Gobiernos Regionales, para los que su Ley Orgánica establece un modelo único y demasiado detallado de organización que no considera la heterogeneidad

- Los procesos dentro de las organizaciones se deben definir como una secuencia de actividades que transforman una entrada en una salida, añadiéndole un valor en cada etapa de la cadena. Sin embargo, la mayor parte de entidades no cuenta con las capacidades o los recursos para trabajar en la optimización de sus procesos de producción de bienes y servicios públicos. En ese sentido, no se estudia de manera rigurosa y estructural cómo optimizar, formalizar y automatizar cada uno de los procesos internos a lo largo de la cadena de valor. Por otra parte, uno de los problemas neurálgicos en esta materia, es la desarticulación de los principales sistemas administrativos, además de ser complejos, engorrosos y en muchos casos, de difícil cumplimiento, sobre todo para los Gobiernos Locales.
- Las capacidades de gestión de las entidades públicas también se ven limitadas por una deficiente infraestructura y equipamiento. Es así que en muchos casos la infraestructura es precaria, y el equipamiento y mobiliario son obsoletos. Además muchas entidades tienen varias

sedes de trabajo y a su personal disperso y fraccionado entre ellas, lo cual trae una serie de costos de gestión y coordinación como resultado de pérdidas de tiempo en traslados para sostener reuniones o tramitar documentos.

- Adicionalmente a esto, están las carencias de planificación y gestión de tecnologías de información en tanto actualmente, las áreas a cargo de éstas son percibidas como únicamente responsables del soporte técnico y no como un área que puede aportar al planeamiento y gestión de la institución, en cuanto a la identificación y gestión de las necesidades tecnológicas para apoyar las funciones sustantivas de la institución y con ello, coadyuvar a la consecución de sus metas y resultados de gestión.
- Adecuada gestión de recursos humanos -por ejemplo, estandariza los sueldo se incentivos, o es muy inflexible para contratar y desvincular personal a plazo fijo o en las condiciones en las que se puede contratar personal de naturaleza temporal-. Ello se expresa en una inadecuada determinación de los perfiles depuestos y el número óptimo de profesionales requeridos por cada perfil –bajo un enfoque de carga de trabajo y pertinencia para el logro de resultados-, lo que se ve exacerbado por inadecuados procesos de planificación, selección, contratación, evaluación del desempeño, incentivos, desarrollo de capacidades y desincorporación de las personas. Estos problemas se potencian por la ausencia de políticas de capacitación y de desarrollo de capacidades y competencias, y asea porque las autoridades no valoran la gestión del personal o porque la entidad no cuenta con recursos para ello habría que agregarle la ausencia de políticas claras de desarrollo de capacidades, ya que se le trata como un conjunto de cursos dictados de manera improvisada y la entrega de información y herramientas a los funcionarios públicos, sin ningún tipo de seguimiento ni evaluación de desempeño. Estos esfuerzos además,

son generalmente decididos de manera unilateral por cada sector y organizados por sus necesidades de corto plazo.

- Como consecuencia de la falta de un sistema de planificación que defina objetivos claros y medibles tomando en cuenta las brechas de necesidades de la población por cerrar, las entidades no cuentan con tableros de indicadores cuantitativos y cualitativos para monitorear su gestión en los diferentes niveles de objetivos y responsabilidad sobre los mismos. Además, se identifica que la información para la toma de decisiones no necesariamente pasa por procesos rigurosos de control de calidad; los datos no están centralizados en bases consolidadas, ordenadas y confiables, sino que se encuentran dispersos entre diferentes áreas, personas y en bases de datos desvinculadas; además, hay información que se procesa a mano –lo cual puede llevar a error humano-. Esta situación lleva a que existan altos costos de transacción y coordinación para obtener información o que la calidad de la información no sea adecuada, lo que, a su vez, dificulta el acceso a información para evaluar la gestión y sus resultados, y tomar con oportunidad las decisiones que de ello se deriven.
- La gestión del conocimiento implica la transferencia del conocimiento y el desarrollo de competencias necesarias al interior de las instituciones para compartirlo y utilizarlo entre sus miembros, así como para valorarlo y asimilarlo. Relacionado con el problema anterior, actualmente, en el Estado no existe de manera institucionalizada un sistema de gestión de la información y el conocimiento, ni existe un sistema de recojo y transferencia de buenas prácticas; las lecciones aprendidas de la propia experiencia no se registran, por lo que se repiten los mismos errores y se buscan si se encuentra en el exterior de estas soluciones a problemas que ya habían sido resueltos,

generando pérdidas de tiempo, ineficiencias, además de que las mejores prácticas no se aplican, ni se comparten.

- 9) **GUILLERMO ANTONIO TREFOGLI WONG¹⁷**.- Menciona en su Tesis que la administración pública comprende a los organismos que desempeñan una función de interés público, especialmente la provisión y regulación de los comportamientos e intereses de la sociedad, el mercado, así como el propio estado y sus instituciones. Por lo otro lado, a la gestión pública se le define como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas públicas establecidas por el Poder Ejecutivo.

Visto de una manera concreta, la gestión pública, desempeñada principalmente por los directivos públicos, lograra ir adecuar las políticas públicas en la medida que las intervenciones públicas atiendan efectivamente las demandas de los ciudadanos. En conclusión la gestión pública es un aspecto clave para que las instituciones públicas logren cumplir con su rol, el cual, expresado de modo general, consiste en lograr la correspondencia con las demás ciudadanas.

- 10) **MARK MORE¹⁸**.- la gestión pública, por otro lado, ha evolucionado al igual que lo han hecho la economía y la sociedad. Del clásico modelo burocrático, donde la gestión pública se entendía únicamente como el cumplimiento de mandatos (producción de bienes y servicios) por parte de los gestores públicos, ha pasado por el modelo de la nueva gestión pública (NGP), que incorpora herramientas de gestión del sector privado (presupuestos, productividad, etc.), hasta llegar al modelo de gestión por resultados, que incorpora la relación y vínculo formal entre el principal (sociedad) y el agente (gobierno), acordando alcanzar resultados concretos con acción del agente y que influyen sobre el principal, creando valor público como fin ultimo. En este punto, la creación de valor publico juega

¹⁷ Tesis para obtener el grado académico de Licenciado en Gestión Pública “Gestión Estratégica y Creación del Valor en el Sector Publico”

¹⁸ Mark More (1995) – Gestión estratégica y creación del valor en el sector público.

una papel fundamental en el nuevo concepto de gestión pública, ya que representa el elemento que valida y vincula el accionar del aparato gubernamental con las aspiraciones y necesidades de la ciudadanía.

Con ello introdujo el enfoque del valor público con el objetivo de establecer “una estructura de razonamiento práctico que suponga una guía para gestor público”. Con ello se buscaba reformular el enfoque tradicional de la gestión pública que basaba su eficacia y eficiencia acorde con los mandatos políticos, teniendo con ello gestores públicos con mentalidad de administradores y no de gerentes. Con una clara ausencia de liderazgo en la prestación de servicios públicos.

Esta nueva perspectiva se basó en una filosofía proactiva y un innovador enfoque empresarial en la creación de valor. “los recursos públicos deben ser utilizados para incrementar el valor, de igual modo como se genera valor en el sector privado”. Cabe considerar que el valor público ya mas allá de un asunto monetario y debe incluir, sobre todo, beneficios sociales que deben ser reconocidos y valorados por los ciudadanos.

Adicionalmente y siguiendo a Moore, se han generado otras definiciones, debido a la ambigüedad del termino y los diferentes enfoques que ha tenido, respecto y su utilidad en el espacio de la acción gubernamental.

2.2.2 CONTROL INTERNO

1. **Instituto Americano de Contadores Públicos**¹⁹, tiene sus primeras referencias en el boletín de reserva federal de Estados Unidos en Abril de 1917 sobre el control interno en el Sector Gubernamental, en la cual expresa la necesidad de revisar el control interno contable. Posteriormente este boletín fue revisado y emitido en 1929 bajo el nombre de Verificación de Estados Financieros y reimpresso con el nombre de Métodos Aprobados para la Preparación Estados de Balance. En él se

¹⁹ AICPA.- emite un comunicado en el boletín Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados, tiene sus primeras referencias sobre el control interno en el Sector Publico.

señala que el alcance del trabajo de los auditores incluía una verificación del Activo y Pasivo de una empresa a una fecha específica, una verificación de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias por el periodo bajo revisión, incidentalmente, un examen del sistema de contabilidad con el propósito de asegurar la efectividad de la verificación interna (control interno). Además, se menciona la relación entre el control interno contable y el programa de auditoría indicando que, de acuerdo con las características de cada negocio, así sería la cantidad de transacciones que se debían verificar. Para 1936 se revisa el folleto citado y se publica otro denominado Examen de Estos Financieros por Contadores Públicos Independientes. En éste se resalta la importancia del control interno contable y se define por primera vez este término como: "... aquella medidas y métodos adoptados dentro de la organización en sí, para salvaguardar el efectivo y otros activos de la compañía, así como para verificar la exactitud del registro

2. **WILLIAM L. CHAPMAN; Procedimientos de auditoría, Colegio de Graduados en Ciencias Económicas de la Capital Federal, Buenos Aires 1965.** Por Control Interno se entiende: el programa de organización y el conjunto de métodos y procedimientos coordinados y adoptados por una empresa para salvaguardar sus bienes, comprobar la eficacia de sus datos contables y el grado de confianza que suscitan a efectos de promover la eficiencia de la administración y lograr el cumplimiento de la política administrativa establecida por la dirección de la empresa. Segunda Convención Nacional de Auditores Internos. Auspiciada por el Instituto de Auditores Internos de la República de Argentina, Buenos Aires, 1975. Es el conjunto de reglas, principios o medidas enlazados entre sí, desarrollado dentro de una organización, con procedimientos que garanticen su estructura, un esquema humano adecuado a las labores asignadas y al cumplimiento de los planes de acción, y objetivo propuestos.

3. **JUAN FRANCISCO ALVAREZ ILLANES²⁰**; en su libro **“Manual de Normas Generales de Control Gubernamental”**. Define un **NUEVO ENFOQUE DE CONTROL GUBERNAMENTAL**, como un ejercicio de control gubernamental, que consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado; requiere continuar su evolución adoptando las mejores prácticas internacionales para el perfeccionamiento continuo de sus procesos, productos y servicios, tanto en su oportunidad como en su intensidad, de manera que la administración pública y los ciudadanos perciban el valor generado por el control gubernamental.

El Nuevo Enfoque de Control está dirigido a ejercer el “control integral” en las entidades que se encuentren bajo el ámbito del Sistema Nacional de Control, comprendiendo este las acciones propias que competen a la administración de las entidades públicas, así como las que ya corresponden a los órganos del sistema.

Según las competencias de la administración pública, la naturaleza intrínseca de sus procesos de Dirección y Gerencia determina que la implantación, funcionamiento y evaluación del control interno es responsabilidad de sus autoridades y funcionarios, lo cual es reconocido por la Ley del Sistema Nacional de Control y la Ley de Control Interno para las Entidades del Estado.

El “control integral” que corresponde al Sistema Nacional de Control abarca, adicionalmente a sus funcionales de carácter previo y posterior, el ejercicio del control preventivo con el propósito de contribuir de manera oportuna en la mejor gestión de los recursos públicos, sin que esto conlleve a una

²⁰ Libro de Manual de Normas de Control Gubernamental - 2014

injerencia en los procesos de dirección y Gerencia a cargo de la administración institucional y tiene como objetivos:

- Desarrollar la normativa para la implantación de los procesos del Nuevo Modelo de Gestión.
- Diseñar e implementar los procesos del Nuevo Modelo de Gestión y las herramientas de soporte correspondiente.
- Adopción de la norma internacional como base para la emisión de normativa interna.

4. NORMAS GENERALES DE CONTROL GUBERNAMENTAL Y SERVICIO DE CONTROL²¹.

En el marco del proceso de modernización del Sistema Nacional de Control (SNC) iniciado por la Contraloría General (CGR), el cual involucra un nuevo enfoque de control, basado en la necesidad de crear valor para el ciudadano mediante el ejercicio del control gubernamental, dicho ente rector ha emitido diversos lineamientos, disposiciones y procedimientos técnicos, orientados a dicho fin; entre ellos, la Resolución de Contraloría N° 273-2014-CG por medio de la cual aprueba las normas generales de control gubernamental (NGCG). Estas constituyen el documento normativo superior que establece la organización y funcionamiento de los servicios que los órganos del SNC brindan a las entidades y a la ciudadanía; y asimismo regulan las normas para el debido desempeño profesional.

Si bien es cierto, las NGCG están clasificadas en normas de desempeño profesional, normas de gestión de la calidad, normas comunes a los servicios de control, normas de servicios de control previo, normas de servicio de control posterior.

²¹ ACTUALIDAD GUBERNAMENTAL – MARZO 2015 – Pag. 77

Las NGCG son las disposiciones de obligatorio cumplimiento que regulan el ejercicio de control gubernamental, brindando dirección y cobertura para su realización; y tienen por objetivo el desempeño profesional del personal del SNC y el desarrollo técnico de los procesos y productos de control. Debe tenerse en cuenta que las NGCG son de observancia obligatoria para los órganos y personal del SNC, para los expertos que participen en el desarrollo del control gubernamental, así como para los funcionarios y servidores públicos de la entidades bajo el ámbito del sistema en resumen dichas NGCG están agrupadas:

- Normas de desempeño profesional
- Normas de gestión de calidad
- Normas comunes a los servicios de control
- Normas de servicios de control previo
- Normas de servicios de control simultaneo
- Normas de servicios de control posterior

5. MARCO CONCEPTUAL DE CONTROL INTERNO Y MEDICION DE LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL ESTADO(2013)²².- En el presente año la Contraloría General de la Republica, cumpliendo con su rol orientador respecto a la efectiva implementación del control interno, publico dos documentos referidos al Control Interno. Con el primer documento busca que las autoridades de las entidades públicas vean el control interno como un herramienta de gestión, orientada a prevenir los riesgos y promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía; asimismo, para que tengan claro los aspectos básicos y relevantes del control interno; tales como concepto, objetivos,

²² ACTUALIDAD GUBERNAMENTAL – ENERO 2015 –Pag. 75

normatividad, roles, importancia, componentes y principios, entre otros. Por su parte el documento titulado *“medición de la implementación del sistema de control interno”*, tiene como objetivo brindar información referida al grado de avance de la implementación de los componentes del Sistema de Control Interno en el Estado, por nivel de gobierno y por tipo de entidad.

- Marco conceptual de control interno.- Brinda al funcionario y servidor público, de manera uniforme, los conceptos y alcances del control interno, los roles y responsabilidades, las pautas para su implementación, identificándose sus beneficios e importancia; situando al control interno como herramienta de gestión, orientada a prevenir riesgos en los procesos de las entidades con vistas a promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía de la gestión de la entidad, así como resguardar los recursos del estado y prevenir irregularidades o actos de corrupción.
- Medición de la implementación del sistema de control interno del estado (2013).- tiene por objetivo brindar información respecto al avance de la implementación de los componentes del sistema de Control Interno (SCI) en el Estado, a nivel de Gobierno (central, regional y local) y por tipo de entidad (empresas nacionales, empresas municipales, instituciones públicas descentralizadas, juntas liquidadoras, municipalidades distritales, municipalidades provinciales, organismos autónomos, órganos desconcentrados, poderes del estado, rectores, proyectos de inversión, sociedades de beneficencia pública y universidades); para ello se incluyeron únicamente aquellas entidades que cuentan con Jefe del Órgano de Control Institucional (OCI); habiendo respondido solo 638 entidades, de un total de 746 entidades participantes.

6. LEY DE CONTROL INTERNO EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO (CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, 2006), Menciona En su

capítulo I, Artículo N° 3: Menciona Se denomina sistema de control interno al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado.

Constituyen sus componentes:

- El ambiente de control; entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa.
- La evaluación de riesgos; en cuya virtud deben identificarse, analizarse y administrarse los factores eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales
- Actividades de control gerencial; son las políticas y procedimientos de control que imparte la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad;
- Las actividades de prevención y monitoreo; referidas a las acciones que deben ser adoptadas en el desempeño de las funciones asignadas, a fin de cuidar y asegurar respectivamente, su idoneidad y calidad para la consecución de los objetivos del control interno.
- Los sistemas de información y comunicación; a través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva efectivamente para dotar de confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional.
- El seguimiento de resultados; consistente en la revisión y verificación actualizadas sobre la atención y logros de las medidas de control interno implantadas, incluyendo la implementación de las recomendaciones

formuladas en sus informes por los órganos del Sistema Nacional de Control.

- Los compromisos de mejoramiento; por cuyo mérito los órganos y personal de la administración institucional efectúan autoevaluaciones conducentes al mejor desarrollo del control interno e informan sobre cualquier desviación o deficiencia susceptible de corrección, obligándose a dar cumplimiento a las disposiciones o recomendaciones que se formulen para la mejora u optimización de sus labores. Forman parte del sistema de control interno: la administración y el órgano de control institucional, de conformidad con sus respectivos ámbitos de competencia.

7. COOPERS & LYBRADLOS en su libro de **“NUEVOS CONCEPTOS DE CONTROL INTERNO”**²³.- El informe coso ha pretendido, y creemos que ampliamente conseguido, por lo menos en Estados Unidos, que es donde el informe ha tenido hasta ahora mayor difusión, que cuando se plantee cualquier discusión o problema de control interno, tanto a nivel práctico de las empresas como a nivel de auditoría interna o externa, tanto a nivel o a los niveles académicos y legislativos, los interlocutores tengan una referencia conceptual común, lo cual hasta ahora resulta complejo, dada la multiplicidad de definiciones y conceptos divergentes que ha existido sobre el control interno. Además por la amplitud de los conceptos empleados y por la superación de los de las viejas definiciones restrictivas y mecanistas, esta nueva definición integradora se ha convertido en una herramienta eficaz para satisfacer la necesidad de un buen gobierno corporativo de las empresas.

El informe COSO (Committee of Sponsoring Organizations de la Treadway, Commission, National Commission on Fraudulent Financial Reporting), creada en Estados Unidos en 1985, con la finalidad de identificar los factores que originan la presentación de información financiera falsa o

²³ LIBRO DE LOS NUEVOS CONCEPTOS DE CONTROL INTERNO

fraudulenta y emitir las recomendaciones que garantizaran la máxima transparencia informativa en tal sentido. La redacción del informe fue encomendada a Coopers & Lybrand.

La diversidad y autoridad del grupo COSO, el estudio que hoy publicamos gran difusión y aceptación, que ha tenido y alcanzara en los medios financieros y en los directorios y consejos de la administración de las organizaciones, resaltado la necesidad de que los administradores y altos directivos presenten especial atención al control interno concebido tal como el COSO lo define, enfatizando la necesidad de comités de auditorías y de una cualificada función de auditoría tanto interna como externa y recalando la necesidad de que el control interno sea un proceso integrado que forme parte de los negocios y no pesados mecanismo burocráticos añadidos a los mismos.

- 8. LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTROL Y DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, 2002)**, Menciona en su Capítulo I, Artículo N° 23; Se denomina sistema de control interno al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos indicados en el artículo 4° de la presente Ley. Constituyen sus componentes:
- El ambiente de control; entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa.
 - La evaluación de riesgos; en cuya virtud deben identificarse, analizarse y administrarse los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales.

- Actividades de control gerencial; son las políticas y procedimientos de control que imparte la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad.
- Las actividades de prevención y monitoreo; referidas a las acciones que deben ser adoptadas en el desempeño de las funciones asignadas, a fin de cuidar y asegurar respectivamente, su idoneidad y calidad para la consecución de los objetivos del control interno.
- Los sistemas de información y comunicación; a través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva efectivamente para dotar de confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional.
- El seguimiento de resultados; consistente en la revisión y verificación actualizadas sobre la atención y logros de las medidas de control interno implantadas, incluyendo la implementación de las recomendaciones formuladas en sus informes por los órganos del Sistema Nacional de Control.

9. JOHN J. WILLNGHAM profesor de contabilidad de la Universidad de Houston expresa: El control interno comprende el plan de organización y la coordinación de todos los métodos y medidas adoptadas por una empresa para proteger sus activos, verificar la exactitud y confiabilidad de sus datos contables, para promover la eficiencia operativa y estimular la adhesión a las políticas administrativas prescritas por la dirección de la empresa. De todo esto se deduce que el control interno es el sistema nervioso de una empresa, ya que abarca toda la organización, sirve como un sistema de comunicación de dos vías, y está diseñado únicamente para hacer frente a las necesidades de una empresa específica. Incluye mucho más que sistema contable y cubre cosas tales como: las prácticas de empleo y entrenamiento, control de calidad, planeación de la producción,

política de venta de auditoría interna. Toda operación lleva implícito el control interno. El trabajador lo ejecuta sin percatarse de que es miembro activo de su ejecución. Cuando se ejecuta un proceso el concepto de control debe funcionar dentro de ella. El sistema de control interno se desarrolla y vive dentro de la organización, con procedimientos o formas preestablecidas que aseguren su estructura interna y comportamiento, además debe contar con un grupo humano idóneo para las funciones a cumplir.

2.3. HIPÓTESIS

2.3.1 HIPOTESIS GENERAL

Dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica – 2012, no existe correlación directa y significativa alguna entre la Gestión Administrativa y El Control Interno.

2.3.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS

- Dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica – 2012, no existe correlación directa y significativa alguna entre la Organización y Ambiente de Control.
- Dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica – 2012, no existe correlación directa y significativa alguna en la Dirección y las Actividades de Control.

2.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

- **VARIABLE 1 (X):**

Gestión Administrativa

- **VARIABLE 2 (Y):**

Control Interno

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores
Gestión Administrativa	Es un proceso que a través de la organización y dirección nos permite conocer la estructura de la entidad.	Organización	- Manual de procedimientos - Instrumentos de gestión
		Dirección	- Administración de los recursos humanos - Segregación de funciones
Control Interno	Es un proceso integral que mediante el control garantiza el cumplimiento de normas y leyes del sector público.	Ambiente de control	- Aplicación de normas - Órgano de Control Institucional
		Actividades de control	- Supervisión y monitoreo - Evaluación de Resultados

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ÁMBITO DE ESTUDIO

- Distrito :Huancavelica
- Provincia : Huancavelica
- Región : Huancavelica

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es Tipo Aplicada, porque se utilizó los conocimientos existentes en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, con la finalidad de obtener resultados al problema planteado.

- **CARRASCO DÍAZ, SERGIO.-** “La Investigación Aplicada, se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad”²⁴.

²⁴ CARRASCO DÍAZ, SERGIO. “Metodología de la Investigación Científica”. Pp. 43

- **ACO CATALDO, P. RAÚL, MENCIONA.-** “La investigación Aplicada, tiene por objetivo específico satisfacer necesidades relativas al bienestar de la sociedad. En tal sentido, se orienta a la búsqueda de fórmulas que permitan aplicar los conocimientos científicos en la solución de problemas de producción de bienes y servicios”²⁵

3.3 NIVEL DE INVESTIGACION

La presente investigación es Nivel Descriptivo Correlativo, ya que tiene como finalidad establecer el grado de relación existente entre la Gestión Administrativa y el Control Interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica.

- **Según CHAMPIERI, FERNÁNDEZ Y BAPTISTA (2006).**- Se utiliza el nivel correlacional cuando se tiene como propósito conocer la relación existente ENTRE dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.
- **Según VAN DALEN (1986).**- “se utiliza el nivel correlacional cuando es el modo ordenado de proceder para el conocimiento de la verdad, en el ámbito de determinada disciplina científica.”
- **Según SIERRA, RESTITUTO (2002).**- “las investigaciones correlacionales buscan primero medir las variables, luego compararlas mediante un coeficiente de correlación, deduciéndose de estas las conclusiones lógicas la investigación”.

3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es Nivel Correlativo, ya que tiene como finalidad establecer el grado de relación existente entre la Gestión Administrativa y el Control Interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica.

²⁵ ACO CATALDO, P. Raúl. “Metodología de la Investigación Científica”. Pp. 61

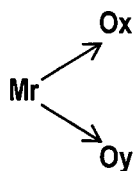
- **Según CPC ANGELICA ARROYO MORALES.-** Es el método descriptivo que se emplea cuando el interés del investigador radica en descubrir la naturaleza o frecuencia de una o más variables con el objetivo de describir “lo que existe con respecto a las variaciones o a las condiciones de una situación”.
- **Según ROBERTO HYERNANDEZ SAMPIERI.-** Consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto, es detallar como son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es Diseño descriptiva correlacional, ya que determinaremos la relación existente entre la variable independiente y variable dependiente.

- **Según SÁNCHEZ, HUGO Y OTROS (1998:79).-** La investigación descriptiva - correlacional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados²⁶.

CUYO MODELO ES:



Donde:

M: Muestra seleccionada.

²⁶ SÁNCHEZ, HUGO Y OTROS. “Metodología y Diseño en la Investigación Científica”. Ed. Mantaro, 2ª edición. Lima- Perú. 1996. Pág. 128

- 0: Observación.
 X: Gestión Administrativa
 Y: Control Interno.
 R: Relación.

3.6 POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO

3.6.1 POBLACIÓN

La población estuvo constituida por un conjunto de 63 trabajadores entre nombrados y contratados, la característica común es que todos laboran en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones.

- Según **HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ, & BAPTISTA (2010, pág. 91)**.-“La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una comunidad, asociación voluntaria o de una raza”.
- Según **HNOS. LOZANO NÚÑEZ ET AL (2007:155)**.-“La población es el conjunto de sujetos, objetos o cosas con una característica y atributo especial.

Tabla 1. Estructura de los sujetos de la población.

Tipo de personal	Población	%
Nombrado	20	32
Contratado	43	68
Total	63	100

Fuente: Oficina de Personal –DRTC-HVCA.

3.6.2 MUESTRA

La presente investigación es la muestra es una pequeña población de trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica.

- Según **HNOS. LOZANO NÚÑEZ ET AL (2007:155)**.-Menciona que

“la muestra es subconjunto de elementos que pertenece a la población, es un subconjunto de la población.”

➤ **(Tomàs, 2007, pág. 15).**- La muestra se considera “como cualquier sub conjunto de la población. De esta manera se usará la muestra para inferir lo que ocurre dentro de la población; la muestra debe cumplir condiciones de representatividad de la población y aunque no sea idéntica a la población se aceptará ciertos márgenes de error.

➤ **Según ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI.**- La muestra es, en esencia, un subconjunto de la población. Un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.

- ✓ En ese sentido para determinar el tamaño de la muestra se utilizó el algoritmo propuesto por Zamora (2008) de la siguiente manera:

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

- ✓ Siendo:

p y q : Probabilidad de ser seleccionado y no ser seleccionado: 90% y 10%

Z : Valor estándar del nivel de confianza al 95% cuyo valor es 1,96.

N : El total de la población: 63.

E : Representa el error de la estimación. 10%.

- ✓ Reemplazando y desarrollando:

$$n = \frac{1,96^2 \times 70\% \times 30\% \times 63}{(10\%)^2(63-1) + 1,96^2 \times 70\% \times 30\%} = 36$$

- ✓ Luego se procedió a realizar la distribución de los sujetos en forma proporcional a los estratos, la misma que se muestra en la siguiente tabla:

Estructura de los sujetos de la muestra.

Tipo de personal	Población	%	Muestra
Nombrado	15	32	12
Contratado	48	68	24
Total	63	100	36

Fuente: Oficina de Personal –DRTC-HVCA.

3.6.3 MUESTREO

De esta manera de acuerdo a la estructura poblacional, se ha elegido como tipo de muestreo el muestreo aleatorio simple cuya propiedad fundamental radica en el hecho de que todos los sujetos de la población tienen las mismas probabilidades de ser seleccionados y formar parte de la muestra.

- **De acuerdo con MELÉNDEZ (2011).**-El muestreo es la técnica para elegir los sujetos de la muestra.
- **Según ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI.**- Es la técnica que los investigadores utilizan para seleccionar muestras al azar.

3.7 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En la presente investigación, las técnicas de recolección de datos fue la técnica de cuestionario, a la muestra obtenida de la población de trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica.

- **Según ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI.**- Es la técnica de recopilación de datos primarios, es un formato que aplicado a la encuesta sirve a los propósitos de recolección de datos.
- **SIERRA, RESTITUTO (1995:305).**- El cuestionario de encuesta es “un conjunto de preguntas, preparados cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación sociológica para su contestación por la población o su muestra a que se extiende el estudio emprendido”.

Para el trabajo de campos se utilizan las técnicas del Cuestionario.

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Técnica de Cuestionario	Cuestionario de encuesta.

3.8 PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

LOS INSTRUMENTOS

En la presente investigación, los instrumentos fue el cuestionario de encuestas, utilizado en la técnica de cuestionario, realizado a la muestra obtenida de la población de trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica.

Al respecto:

- **Según OSEDA, DULIO (2008:127).**- La encuesta "Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador

PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

- Se coordinó con el asesor del Proyecto de tesis para el diseño y capacitación de los instrumentos de medición.
- Se coordinó con los directivos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica a fin de pedirles permiso para investigar la problemática.
- Se procedió a realizar el conteo de la información obtenida a fin de crear un MODELO DE DATOS para su respectivo procesamiento.

3.9 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

- Concluido el trabajo de campo y obtenido la información requerida, se realizará la tabulación; por consiguiente se elaboraran los cuadros y gráficos estadísticos las cuales serán base para la interpretación y discusión. Por lo que, se dará inicio con la utilización del SPSS v.17. Realizando también la Contratación de Hipótesis.

- Para la contrastación de hipótesis se utilizará la distribución Chi-Cuadrada y estadístico. Se realizará los análisis correspondientes comparativos.
- Prueba de Independencia r de Pearson para determinar relaciones causales, es decir para determinar las relaciones de la variable y sus elementos o dimensiones, además se tendrá en cuenta que el nivel de medición de la variable es de tipo ordinal, para lo cual el nivel de significancia considerado será de 0,05.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS

Este capítulo tiene como propósito representar el procesamiento y análisis de datos en el que se empleó la estadística descriptiva a través de las tablas de distribución de frecuencia, para el cual se tuvo en cuenta como unidades de análisis a los 36 empleados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica.

4.1.1 ANALISIS DESCRIPTIVO

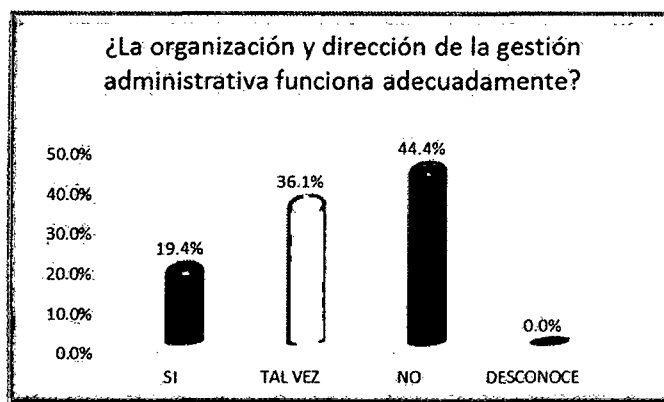
4.1.1.1 RESULTADOS DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla 01

Ítem 1		f	%
	SI	7	19,4%
¿La organización y dirección de la gestión administrativa funciona adecuadamente?	TAL VEZ	13	36,1%
	NO	16	44,4%
	DESCONOCE	0	0,0%
	Total	36	100,0%

Fuente: encuesta aplicada

Figura 01



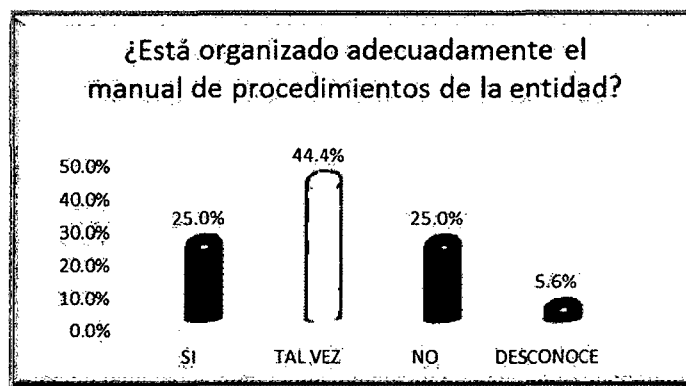
De la Tabla 01 y Figura 01, del total de encuestados el 44,4% de los trabajadores menciona que la organización y la dirección de la entidad no está funcionando adecuadamente, el 36,1% de los trabajadores no está seguro y el 19,4% dice que si funciona adecuadamente la organización y dirección de la entidad.

Tabla 02

Ítem 2		f	%
¿Está organizado adecuadamente el manual de procedimientos de la entidad?	SI	9	25,0%
	TAL VEZ	16	44,4%
	NO	9	25,0%
	DESCONOCE	2	5,6%
	Total	36	100,0%

Fuente: encuesta aplicada

Figura 02



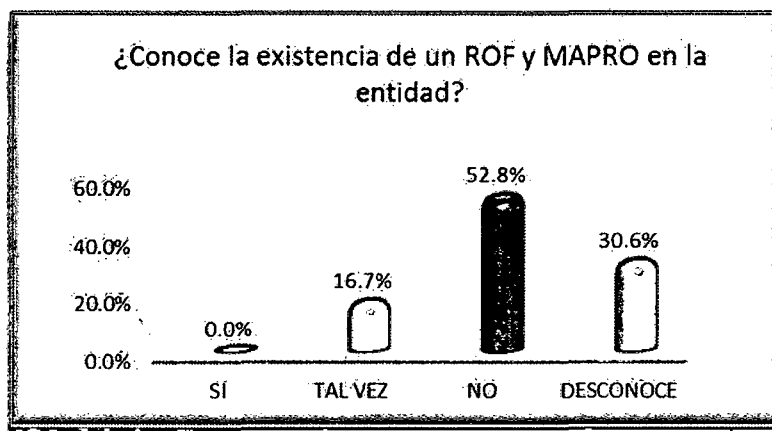
De la Tabla 02 y Figura 02, se observa que del total de encuestados el 44.4% del personal no está seguro de la buena organización del manual de procedimientos, el 25.0% menciona que si está organizado, el otro 25.5% manifiesta que no y el 5.6% desconoce sobre la organización del manual de procedimientos.

Tabla 03

		f	%
	SI	0	0,0%
¿Conoce la existencia de un ROF y MAPRO en la entidad?	TAL VEZ	6	16,7%
	NO	19	52,8%
	DESCONOCE	11	30,6%
	Total	36	100,0%

Fuente: encuesta aplicada

FIGURA 03



De la tabla 03 y Figura 03, del total de encuestados se observa que el 52.8% afirma que efectivamente no existe un ROF Y MAPRO en la entidad, el 30.6% desconoce el tema y el 16.7% manifiesta que podría existir.

Tabla 04

		f	%
¿En la entidad existe personal competente para llevar una buena gestión administrativa?	SI	15	41,7%
	TAL VEZ	5	13,9%
	NO	12	33,3%
	DESCONOCE	4	11,1%
	Total	36	100,0%

Fuente: encuesta aplicada

Figura 04

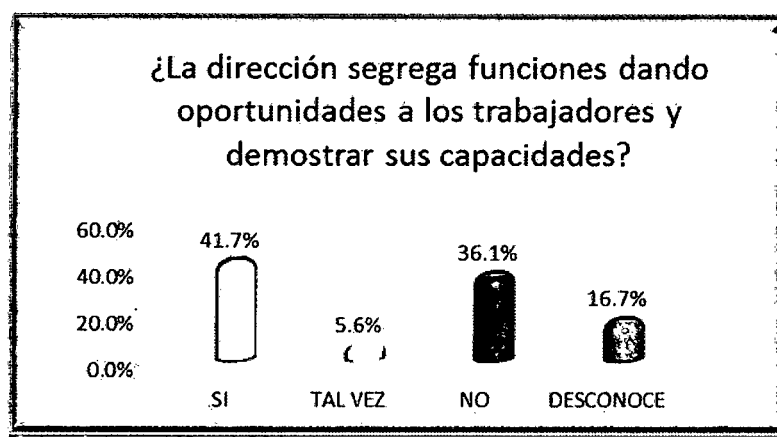
De la Tabla 04 y Figura 04, se observa que el 41.7% de los encuestados consideran que si existe personal competente para llevar una buena gestión administrativa, pero el 33.3% de encuestados dice que no existe personal competente, el 13.9% tiene duda de la existencia del personal competente en la entidad y el 11.1% desconoce el tema.

Tabla 05

		f	%
¿La dirección segrega funciones dando oportunidades a los trabajadores y demostrar sus capacidades?	SI	15	41,7%
	TAL VEZ	2	5,6%
	NO	13	36,1%
	DESCONOCE	6	16,7%
	Total	36	100,0%

Fuente: encuesta aplicada

Figura 05



De la Tabla 05 y Figura 05, se observan el 41.7% de los encuestados consideran que la dirección si segrega funciones dando oportunidades a los trabajadores y así demostrar su capacidad, el 36.1% manifiesta que la dirección no segrega funciones, el 16.7% desconoce el tema y el 5.6% tienen dudas sobre la segregación de funciones por parte de la dirección.

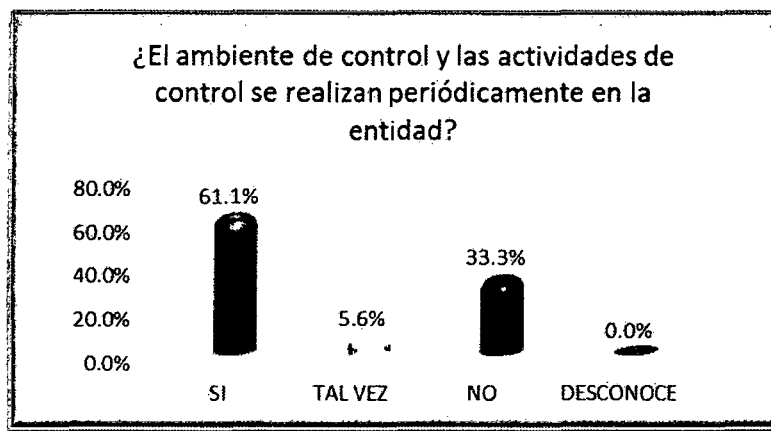
4.1.1.2 RESULTADOS DE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

TABLA 06

		f	%
¿El ambiente de control y las actividades de control se realizan periódicamente en la entidad?	SI	22	61,1%
	TAL VEZ	2	5,6%
	NO	12	33,3%
	DESCONOCE	0	0,0%
	Total	36	100,0%

Fuente: encuesta aplicada

FIGURA 06



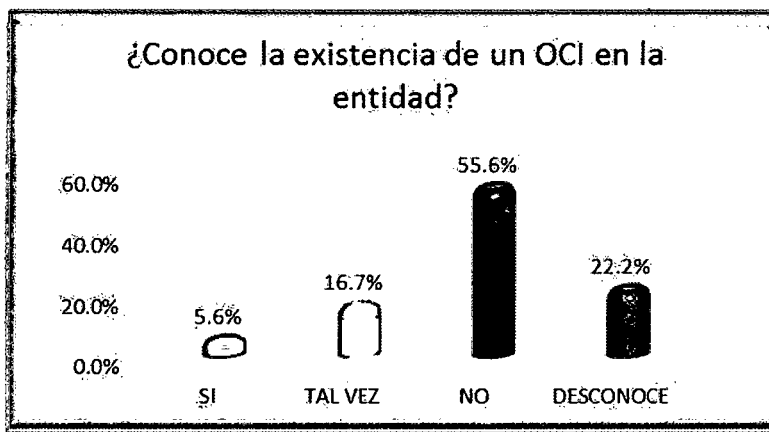
De la Tabla 06 y Figura 06, se observa que el 61.1% de los encuestados consideran que efectivamente se realizan el ambiente de control y las actividades de control de manera periódica, el 33.3% de encuestados manifiesta que no se realizan actividades de control en la entidad y el 5.6% manifiesta una posible actividad de control en la entidad.

TABLA 07

		f	%
¿Conoce la existencia de un OCI en la entidad?	SI	2	5,6%
	TAL VEZ	6	16,7%
	NO	20	55,6%
	DESCONOCE	8	22,2%
	Total	36	100,0%

Fuente: encuesta aplicada

Figura 07

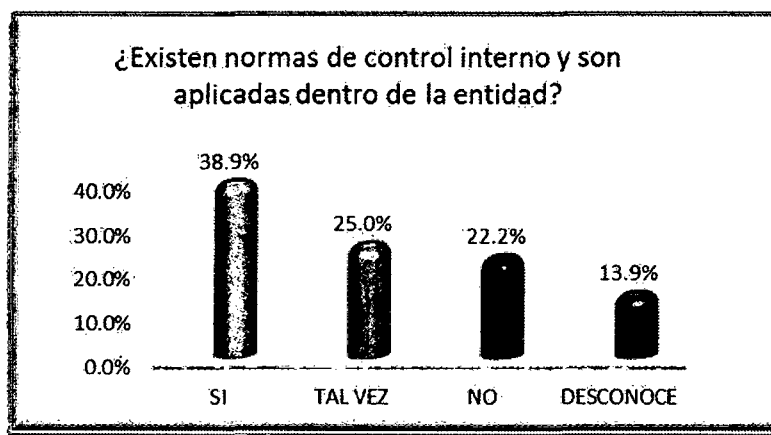


De la Tabla 03 y Figura 03, el 56.6% del total de encuestados consideran que no existe una Oficina de Control Interno en la entidad, el 22.2% desconoce la inexistencia y existencia de dicha oficina, el 16.7% menciona que tal vez podría existir y el 5.6% manifiesta que si existe.

TABLA 08

		f	%
¿Existen normas de control interno y son aplicadas dentro de la entidad?	SI	14	38,9%
	TAL VEZ	9	25,0%
	NO	8	22,2%
	DESCONOCE	5	13,9%
	Total	36	100,0%

Fuente: encuesta aplicada

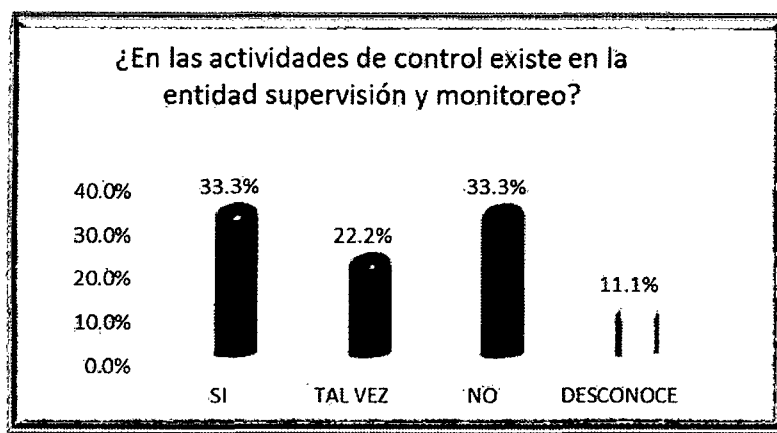
FIGURA 08

De acuerdo a la Tabla 08 y Figura 08, del total de encuestados el 38.9% nos afirma que si existe un control interno y son aplicadas dentro de la DRTC-HVCA, el 25% manifiesta que podría existir, el 22.2% manifiesta que no existe normas de control interno en la entidad y el 13.9% desconoce.

TABLA 09

		f	%
¿En las actividades de control existe en la entidad supervisión y monitoreo?	SI	12	33,3%
	TAL VEZ	8	22,2%
	NO	12	33,3%
	DESCONOCE	4	11,1%
	Total	36	100,0%

Fuente: encuesta aplicada

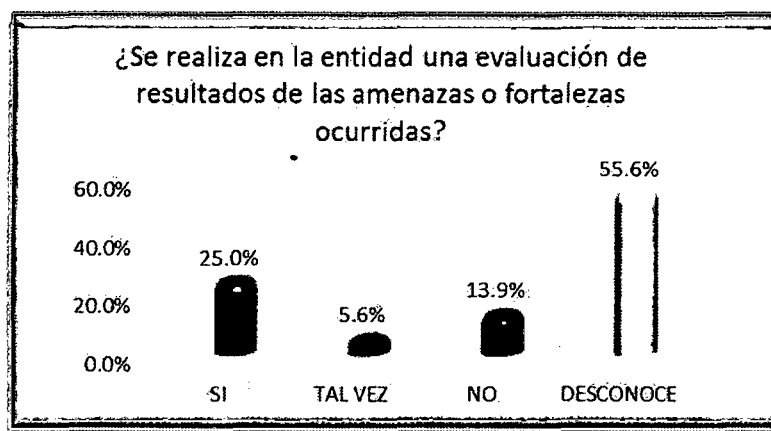
FIGURA 09

De acuerdo a la Tabla 09 y Figura 09, del total de encuestados el 33.3% considera que no existe una supervisión y monitoreo en la entidad, del mismo modo el 33.3% manifiesta que si existe una supervisión y monitoreo en la entidad, mientras el 22.2% considera que podría existir una supervisión y monitoreo en la entidad y el 11.1% desconoce.

TABLA 10

		f	%
¿Se realiza en la entidad una evaluación de resultados de las amenazas o fortalezas ocurridas?	SI	9	25,0%
	TAL VEZ	2	5,6%
	NO	5	13,9%
	DESCONOCE	20	55,6%
	Total	36	100,0%

Fuente: encuesta aplicada

FIGURA 10

De acuerdo a la Tabla 10y Figura 10, de total de encuestados el 55.6% desconoce sobre la existencia de una evaluación de resultados de las amenazas y fortalezas, el 25% menciona que si existe, el 13.9% menciona que no existe y el 5.6% no está seguro si existe. Entonces deducimos que no existe una evaluación de resultados en las amenazas y fortalezas dentro de la entidad.

4.1.2 ANALISIS INFERENCIAL

4.1.2.1 Contrastación de hipótesis General:

El proceso que permite realizar el contraste de hipótesis requiere ciertos procedimientos. Se ha podido verificar los planteamientos de diversos autores y cada uno de ellos con sus respectivas características y peculiaridades, motivo por el cual era necesario decidir por uno de ellos para ser aplicado en la investigación.

Como señala Oseda, (2011), se resume a 6 pasos, y estando en este último paso, se tiene ya la posibilidad de tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis nula; atendiendo a este planteamiento, que a criterio propio es el más coherente; sin dejar de lado otros planteamientos, se ha optado por seguir estos pasos para el contraste de la hipótesis:

1. Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Nula:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el control interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica - 2012.

Hipótesis Alterna:

H1: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el control interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica - 2012.

2. Nivel de significancia o riesgo:

El nivel utilizado en el diseño descriptivo-correlacionales de: $\alpha=0,05$; por estar inmerso dentro de las ciencias sociales.

3. El estadígrafo de prueba:

El estadígrafo de Prueba más apropiado para este caso es la Prueba "r" de Pearson.

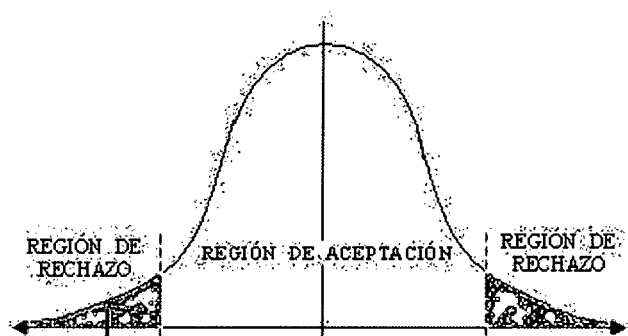
4. Valor crítico y regla de decisión:

Para el contraste de hipótesis se usara el estadístico Z (Poblaciones conocidas), cuyos valores críticos de la normal estándar son:

Nivel de Confianza	$Z_{\alpha/2}$
90	1.645
95	1.96
99	2.58

Para la prueba de dos colas con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$, es decir con un intervalo de confianza del 95% se tiene un valor crítico Z de 1.96.

Valor crítico = t teórica = 1,96



-1,96+1,96

Aceptar H_0 si $-1,96 < t_c < 1,96$

Rechazar H_0 si $-1,96 > t_c > 1,96$

5. Cálculo del Estadígrafo de Prueba:

Tabla N° 11

Coefficiente de correlación

		Gestión Administrativa	Control Interno
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	-,069
	Sig. (bilateral)		,691
	N	36	36
Control Interno	Correlación de Pearson	-,069	1
	Sig. (bilateral)	,691	
	N	36	36

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, R. y otros (2006, p.453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49

Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la "r" de Pearson es -0,069, éste es considerado como que no existe una correlación. Ahora veamos la contrastación de hipótesis.

6. Decisión Estadística:

$$N = 36$$

$$r = -0,069$$

$$t_c = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_c = -0,40$$

Puesto que t_c (t calculada) es menor que la t_t (t teórica) es decir: $(-0,40 < 1,96)$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que no existe una correlación directa y significativa alguna ($r=-0,069$) entre la gestión administrativa y el control interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica - 2012.

4.1.2.2 Contratación de hipótesis Específicas:

a) Prueba de hipótesis específica N° 01:

Hipótesis Nula:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la organización y el ambiente de control en la DRTC de Huancavelica - 2012.

Hipótesis Alterna:

H1: Existe una relación directa y significativa entre la organización y el ambiente de control en la DRTC de Huancavelica - 2012.

Nivel de significancia o riesgo:

El nivel utilizado en el diseño descriptivo-correlacionales de: $\alpha=0,05$; por estar inmerso dentro de las ciencias sociales.

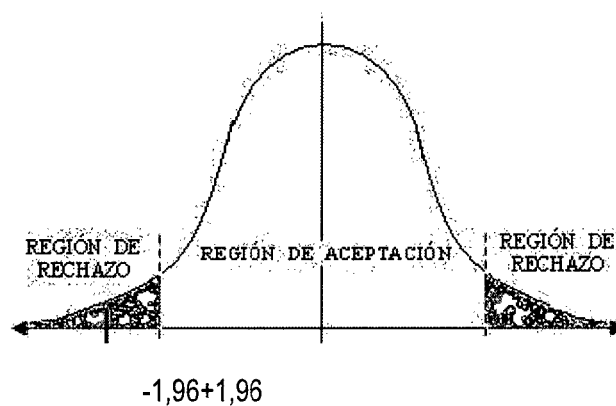
Valor crítico y regla de decisión:

Para el contraste de hipótesis se usara el estadístico Z (Poblaciones conocidas), cuyos valores críticos de la normal estándar son:

Nivel de Confianza	$Z_{\alpha/2}$
90	1.645
95	1.96
99	2.58

Para la prueba de dos colas con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$, es decir con un intervalo de confianza del 95% se tiene un valor crítico Z de 1.96.

Valor crítico = t teórica = 1,96



Aceptar H_0 si $-1.96 < t_c < 1.96$
 Rechazar H_0 si $-1.96 > t_c > 1.96$

Cálculo del Estadígrafo de Prueba:

Tabla N° 12

Coefficiente de correlación de la Hipótesis específica N° 01

		Organización	Ambiente de Control
Organización	Correlación de Pearson	1	,043
	Sig. (bilateral)		,804
	N	36	36
Ambiente de Control	Correlación de Pearson	,043	1
	Sig. (bilateral)	,804	
	N	36	36

Como la "r" de Pearson es 0,043, éste es considerado como que no existe correlación alguna. Ahora como:

$$N = 36$$

$$r = 0,043$$

$$t_c = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_c = 0,25$$

Donde:

N: muestra, r: coeficiente de Pearson, S: Desviación estándar

Puesto que t_c (t calculada) es menor que la t (t teórica) es decir $(0,25 < 1,96)$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que no existe una correlación directa y significativa ($r=0,25$) entre la organización y el ambiente de control en la DRTC de Huancavelica – 2012.

b) Prueba de hipótesis específica N° 02:

Hipótesis Nula:

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la dirección y las actividades de control de la DRTC de Huancavelica – 2012.

Hipótesis Alterna:

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la dirección y las actividades de control de la DRTC de Huancavelica – 2012.

Nivel de significancia o riesgo:

El nivel utilizado en el diseño descriptivo-correlacionales de: $\alpha=0,05$; por estar inmerso dentro de las ciencias sociales.

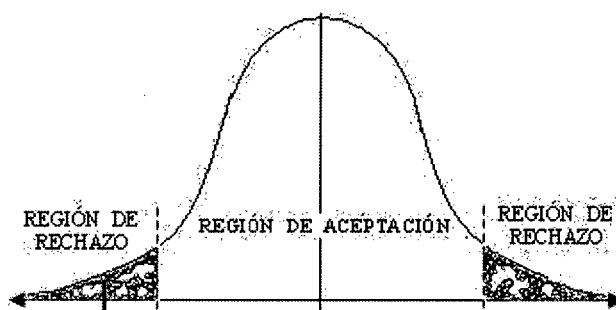
Valor crítico y regla de decisión:

Para el contraste de hipótesis se usara el estadístico Z (Poblaciones conocidas), cuyos valores críticos de la normal estándar son:

Nivel de Confianza	$Z_{\alpha/2}$
90	1.645
95	1.96
99	2.58

Para la prueba de dos colas con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$, es decir con un intervalo de confianza del 95% se tiene un valor crítico Z de 1.96.

Valor crítico = t teórica = 1,96



-1,96+1,96

Aceptar H_0 si $-1.96 < t_c < 1.96$
Rechazar H_0 si $-1.96 > t_c > 1.96$

Cálculo del Estadígrafo de Prueba:

Tabla N° 13

Coefficiente de correlación de la Hipótesis específica N° 02

		Dirección	Actividades de control
Dirección	Correlación de Pearson	1	,055
	Sig. (bilateral)		,751
	N	36	36
Actividades de control	Correlación de Pearson	,055	1
	Sig. (bilateral)	,751	
	N	36	36

Como la "r" de Pearson es 0,055, éste es considerado como correlación positiva media o moderada. Ahora como:

$$N = 36, r = 0.055$$

$$t_c = \frac{r}{S}$$

$$t_c = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t_c = 0.32$$

Dónde:

N: muestra, r: coeficiente de Pearson, S: Desviación estandar

Puesto que t_c (t calculada) es menor que la t (t teórica) es decir: $(0,32 < 1,96)$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que no existe una correlación directa y significativa ($r=0,055$) entre la dirección y las actividades de control de la DRTC de Huancavelica – 2012.

4.2. DISCUSIÓN

En la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones se puede corroborar que no existe una correlación alguna entre la gestión administrativa y el control interno, los cuales se evidencian según los resultados obtenidos, tal es así que el 44,4% de los encuestados consideran que la organización de la gestión administrativa no funciona adecuadamente, así mismo el 25% de los encuestados consideran que no está organizado el manual de procedimientos y el 52,8% desconoce la existencia del Reglamento de Organizaciones y Funciones y Manuel Procedimientos, los cuales evidencian la mala organización de la Dirección Regional Transportes y Comunicaciones. Por otra parte en el aspecto de la Dirección de la entidad sus indicadores nos hace ver que el 41,7% de encuestados consideran tener personal competente y que la dirección segrega funciones a los trabajadores para demostrar sus capacidades.

En cuanto al ambiente de control en la DRTC, el 61,1% de los encuestados consideran que se realizan periódicamente, así mismo el 38,9% de los encuestados consideran que en la entidad existen normas de control interno que se aplican. Sin embargo, el 55,6% de los encuestados desconocen la existencia de la OCI. En relación a las actividades de control de la entidad, el 33,3% consideran que no existe en la supervisión y monitoreo. Así mismo el 55,6% de los encuestados desconocen la evaluación de los resultados de las amenazas y fortalezas ocurridas.

Estos resultados nos indican que no existe una relación directa entre las variables de estudio en la Dirección Regional de Transportes y comunicaciones, el cual se evidencia con la no existencia de la relación directa entre la organización y el ambiente de control, así mismo entre la dirección y el control de actividades.

CONCLUSIONES

Siguiendo el orden de los objetivos planteados en la investigación y de acuerdo con los resultados obtenidos mediante la aplicación de la metodología establecida para el presente estudio, se concluye que:

- a) De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos se concluye que no existe una correlación directa y significativa alguna entre la gestión administrativa y el control interno de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica - 2012.
- b) De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos se concluye que no existe una correlación directa y significativa entre la organización y el ambiente de control en la DRTC de Huancavelica – 2012.
- c) De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos se concluye que no existe una correlación directa y significativa entre la dirección y las actividades de control de la DRTC de Huancavelica – 2012.

RECOMENDACIONES

- a) Se recomienda implementar una Oficina de Control Interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica – ya que es la mayor razón para que la gestión administrativa actúe fundida en las labores realizadas. Así mismo utilizar adecuadamente.
- b) Se recomienda el diseño de una estructura organizativa y de cargos, adecuada a la naturaleza de la entidad para planificar, dirigir y controlar las operaciones. Así mismo crear los instrumentos de gestión que faltan (MOF Y MAPRO) y de esta manera trabajar sin confundir las funciones asignadas a cada personal. Implementar programas o procedimientos específicos para que los indicadores de gestión que han sido planteados para cada una de las áreas y recursos de la empresa sean debidamente aplicados y evaluados, a fin de analizar de manera objetiva, la situación de éstas y como afectan el desempeño de la entidad. De esta manera lograríamos el Ambiente de Control eficiente.
- c) Se recomienda implementar la estructura con relaciones de jerarquías, responsabilidad y una adecuada delegación de autoridad dentro de la entidad, creando funciones de control desde la dirección, estableciendo procedimientos de seguimiento continuo, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas para asegurar la eficacia del Sistema de Control Interno. Así mismo mejorar la calidad de comunicación existente en el entorno laboral de las áreas de trabajo para transmitir oportunamente la información necesaria y requerida para la toma de decisiones adecuadas y oportunas pudiendo con esto enfrentar los riesgos y retos que se presentan en el entorno laboral.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Hernández, S, Fernández, C, & Baptista. L. (2010). Metodología de la Investigación.
- Meléndez, W (2011). Técnicas de Investigación Cualitativa.
- Tomas, J (2007). Introducción a la Metodología Cuantitativa de SPSS.
- Zamora, M (2008). Estadística Inferencial.
- <http://es.slideshare.net/mianacru/gestiona-administrativa>.
- VILLALTA TIBANTA ELIZABETH- Tesis para la obtención del título de Ingeniera de Empresas en la Universidad Técnico de Ambato – Ecuador.
- COCHEA BORBOR JOSE LUIS - Tesis para obtener el Grado de Licenciado en Administración Pública periodo 2012-2013. Universidad Estatal Península de Santa Elena – Ecuador.
- (Morales Carrion, Carmen; Vargas Lozada, Max Juan 2012) Tesis titulado “diagnostico situacional de la oficina de mantenimiento y talleres y participación en la gestión administrativa de la universidad del centro del Perú 2010-2011 (2012)”.
- OBREGON ALZAMORA (2002) Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación “en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Facultad de Educación - Unidad de Post-Grado.
- ESCUDERO RAMIREZ LUIS BENJAMIN Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Administración Estratégica en la Universidad Nacional del Callao – Lima.
- ORTIZ ROMERO WILLISTON Tesis del Programa de Postgrado en Gerencia de Proyectos de Salud para optar al Título de Magister Ciencias en Gerencia de la Salud.
- PILLACA ESQUIVEL ULDARICO Tesis para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- VILCHEZ CISNEROS DOMINGO Tesis para obtener el título profesional de Contador Público en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

- ESCOBAR TAIPE, Edison y REYNOSO ESTEBAN, Franklin Antonio; Tesis para optar el título profesional de Contador Público en la Universidad Nacional de Huancavelica-Escuela Académica Profesional de Contabilidad.
- GIANCARLO MERINO ALAMA GESTION PUBLICA, Libro del Autor.
- JOSE MANUEL CANSINO MUÑOZ-REPIISO (pág. 55)
- ADMINISTRACION & DESARROLLO REVISTA DE ADMINISTRACION & DESARROLLO – TEMAS DE ADMINISTRACION Y GESTION PUBLICA TEMA "Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública".
- ARIAS, S, SÁNCHEZ, S, VITERI, J (1999) Tesis en la Universidad Técnica de Ambato-1999
- POLÍTICA NACIONAL DEMODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICAAL 2021.
- Instituto Americano de Contadores Públicos
- Ley de Control Interno en las Entidades del Estado.
- LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTROL Y DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

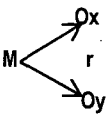
ANEXOS

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores
Gestión Administrativa	Es un proceso que através de la organización y dirección nos permite conocer la estructura de la entidad.	▪ Organización	▪ Manual de procedimientos ▪ Instrumentos de gestión
		▪ Dirección	▪ Administración de los recursos humanos ▪ Segregación de funciones
Control Interno	Es un proceso integral que mediante el control garantiza el cumplimiento de normas y leyes del sector público.	▪ Ambiente de control	▪ Aplicación de normas ▪ Órgano de Control Institucional
		▪ Actividades de control	▪ Supervisión y monitoreo ▪ Evaluación de Resultados

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTION ADMINISTRATIVA Y CONTROL INTERNO EN LA DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES DE HUANCAMELICA - 2012

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO - DISEÑO	POBLACIÓN - MUESTRA	VARIABLES	INSTRUMENTOS
GENERAL ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y el Control Interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica - 2012? ESPECÍFICOS ➤ ¿Existe relación entre la organización y el ambiente de control en la DRTC - 2012? ➤ ¿Existe relación entre la Dirección y las Actividades de Control en la DRTC - 2012?	GENERAL Determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Control Interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica -2012. ESPECÍFICOS ➤ Verificar si existe relación entre la organización y el ambiente de control de la DRTC de Huancavelica – 2012. ➤ Verificar si existe relación entre la Dirección y las Actividades de Control de la DRTC de Huancavelica – 2012.	GENERAL Dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica – 2012, no existe correlación directa y significativa alguna entre la Gestión Administrativa y El Control Interno. ESPECÍFICOS ➤ Dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica – 2012, no existe correlación directa y significativa alguna entre la Organización y Ambiente de Control. ➤ Dentro de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica – 2012, no existe correlación directa y significativa alguna en la Dirección y las Actividades de Control.	TIPO Aplicada NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo– Correlacional METODO Correlacional 	POBLACIÓN ➤ 63 Trabajadores MUESTRA ➤ 36 trabajadores	➤ Gestión Administrativa ➤ Control Interno.	➤ Encuesta

CUESTIONARIO

“GESTION ADMINISTRATIVA Y EL CONTROL INTERNO EN LA DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE HUANCVELICA – 2012”

Edad []

Sexo [Masc] [Fem]

Estimado señor (a) el presente cuestionario, tiene por finalidad lograr la información sobre Gestión Administrativa y el Control Interno en la Dirección Regional de Huancavelica, a fin de identificar las fortalezas y debilidades de la institución de esa manera establecer lineamientos que favorezcan al desarrollo de la institución.

- El presente cuestionario es ANONIMO, por favor responda con sinceridad.
- Lee atentamente cada ítem. Cada uno tiene cuatro posibles respuestas.
- Responde a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro.

GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	ITEM	SI	TAL VEZ	DESCONOCES	NO
1	¿La organización y dirección de la gestión administrativa funciona adecuadamente?	4	3	2	1
2	¿Está organizado adecuadamente el manual de procedimientos de la entidad?	4	3	2	1
3	¿Conoce la existe de un ROF y MAPRO en la entidad?	4	3	2	1
4	¿En la entidad existe personal competente para llevar una buena gestión administrativa?	4	3	2	1
5	¿La dirección segrega funciones dando oportunidades a los trabajadores y demostrar sus capacidades?	4	3	2	1

CONTROL INTERNO

Nº	ITEM	SI	TAL VEZ	DESCONOCES	NO
1	¿El ambiente de control y las actividades de control se realizan periódicamente en la entidad?	4	3	2	1
2	¿Conoce la existencia de un OCI en la entidad?	4	3	2	1
3	¿Existen normas de control interno y son aplicadas dentro de la entidad?	4	3	2	1
4	¿En las actividades de control existe en la entidad supervisión y monitoreo?	4	3	2	1
5	¿Se realiza en la entidad una evaluación de resultados de las amenazas o fortalezas ocurridas?	4	3	2	1