

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CONTROL INTERNO Y GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LOS
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE BARRANCA, 2020.**

PRESENTADO POR:

EDWIN MICHELLE GIRIO CHANGANAQUI

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

ASESOR:

M(°). DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVAEZ

HUACHO - 2021

**CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
BARRANCA, 2020.**

EDWIN MICHELLE GIRIO CHANGANAQUI

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(6). DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVAEZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO
2021**

The logo of the Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion Huacho is a circular emblem. It features a central yellow figure that is a stylized representation of a person or a deity, possibly a sun god, with a crown and a staff. The figure is set against a light blue background. The text "UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRION" is written in a circular path around the central figure, and "HUACHO" is written at the bottom. The entire logo is rendered in a light yellow color.

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mis padres, quienes me enseñaron que la mejor herencia que me pudieron dejar es la educación. También está dedicado a mis hermanas, mis tías, mi esposa y mi hija, que están conmigo en todo momento y se que puedo contar con ellos siempre.

Edwin Girio Changanahui.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por acompañarme todos los días. A mi Madre Edith quien más que una buena madre ha sido mi mejor amiga, me ha consentido y apoyado en lo que me he propuesto y sobre todo ha sabido corregir mis errores. A mi Tía Marlene por ser la mujer más tierna de este mundo, la que siempre ve por mí y lo da todo por nosotros, A mi Padre Oscar que me ha criado toda la vida y lo sigue haciendo, que me ha dado su confianza y su amor eternamente. Ustedes mi familia son lo más bello que Dios ha puesto en mi camino y por quienes estoy inmensamente agradecido.

Agradezco también a mis ángeles en el cielo porque gracias a ustedes y los valores que inculcaron en mí, hoy estoy avanzando en mi vida profesional.

A mi esposa Maira, que durante estos años ha sabido apoyarme para continuar y nunca renunciar, gracias por tu amor incondicional y por tu ayuda en mi proyecto.

A mi hija Ada Fernanda, que es la razón de mi vida, la que roba mi amor y que con su cariño y ternura hace que día a día me siga esforzando para seguir brindándole lo mejor.

A mis tías, Bertha y Marita sin ustedes no hubiera llegado tan lejos, gracias por motivarme a seguir adelante y no quedarme en el mismo lugar de siempre.

Y gracias a todos los que nos brindaron su ayuda en este proyecto.

Edwin Girio Changanaqui.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	6
2.2 Bases teóricas	7
2.3 Definición de términos básicos	27
2.4 Hipótesis de investigación	29
2.4.1 Hipótesis general	29
2.4.2 Hipótesis específicas	29
2.5 Operacionalización de las variables	30
CAPÍTULO III	31
METODOLOGÍA	31
3.1 Diseño metodológico	31
3.2 Población y muestra	31
3.2.1 Población	31

3.2.2	Muestra	31
3.3	Técnicas de recolección de datos	32
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	32
CAPÍTULO IV		33
RESULTADOS		33
4.1	Análisis de resultados	33
4.2	Contrastación de hipótesis	42
CAPÍTULO V		46
DISCUSIÓN		46
5.1	Discusión de resultados	46
CAPÍTULO VI		48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		48
6.1	Conclusiones	48
6.2	Recomendaciones	49
REFERENCIAS		50
7.1	Fuentes bibliográfica	50
ANEXOS		53

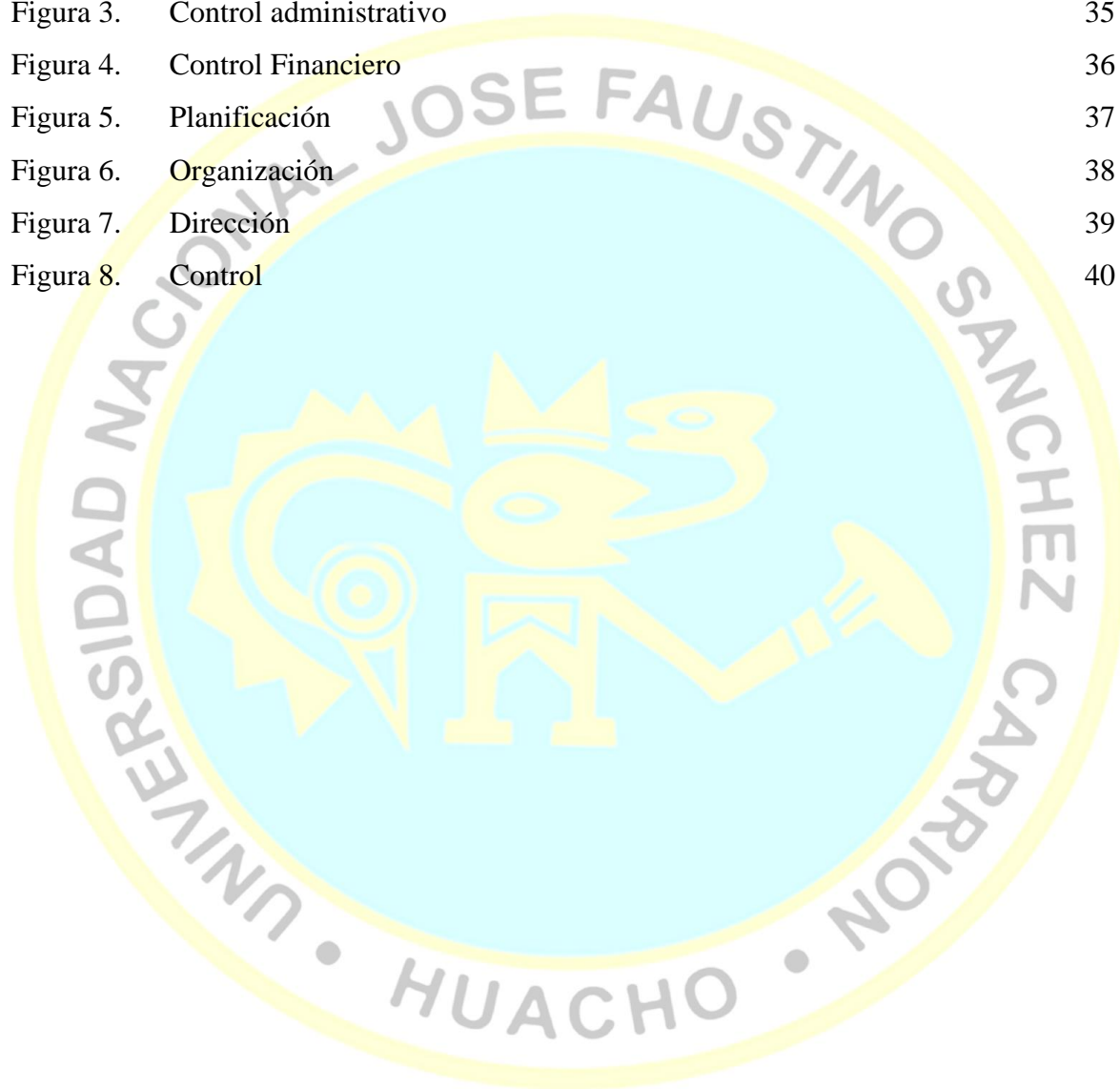


ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca	33
Tabla 2.	Control de plan organizacional	34
Tabla 3.	Control administrativo	35
Tabla 4.	Control Financiero	36
Tabla 5.	Planificación	37
Tabla 6.	Organización	38
Tabla 7.	Dirección	39
Tabla 8.	Control	40
Tabla 9.	Pruebas de normalidad	41
Tabla 10.	Correlación de Rho de Spearman entre el control interno y gestión administrativa	42
Tabla 11.	Correlación de Rho de Spearman entre el control de plan organizacional y gestión administrativa	43
Tabla 12.	Correlación de Rho de Spearman entre el control administrativo y gestión administrativa	44
Tabla 13.	Correlación de Rho de Spearman entre el control financiero y gestión administrativa	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca	33
Figura 2.	Control de plan organizacional	34
Figura 3.	Control administrativo	35
Figura 4.	Control Financiero	36
Figura 5.	Planificación	37
Figura 6.	Organización	38
Figura 7.	Dirección	39
Figura 8.	Control	40



RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general establecer de qué manera el control interno influye en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020. La presente investigación es de tipo básico, diseño no experimental, nivel de correlacional, enfoque cuantitativo. La población fue 65 trabajadores, la muestra fue 56 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. Los resultados respecto a la variable control interno, el 23,2% mencionaron que está totalmente en desacuerdo con el control interno que se aplica en la municipalidad, en el caso del 28,6% manifestó estar en desacuerdo, en el caso del 12,5% mencionó estar ni de acuerdo ni desacuerdo, en el caso del 26,8% manifestó estar de acuerdo y en el caso del 8,9% mencionó estar totalmente de acuerdo. Respecto a la variable gestión administrativa, el 41.1% determinó que está en desacuerdo que no comprende las diversas maneras de emplear de forma razonables los bienes de la organización, así como el quehacer administrativo, en el caso del 44,6% manifestaron que ni están de acuerdo, ni en desacuerdo y en el caso del 14.3% mencionaron estar totalmente de acuerdo. La investigación determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,465$), por lo que se concluye que el control interno influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

Palabras clave: Control de plan organizacional, control administrativo, control financiero.

ABSTRACT

The general objective of the research was to establish how internal control influences the administrative management of workers in the Provincial Municipality of Barranca, 2020. This research is of a basic type, non-experimental design, level of correlation, quantitative approach. The population was 65 workers, the sample was 56 workers. The survey technique and the questionnaire instrument were used. The results regarding the Internal control variable, 23.2% mentioned that they totally disagree with the internal control that is applied in the municipality, in the case of 28.6% they said they disagreed, in the case of 12, 5% mentioned neither agreeing nor disagreeing, in the case of 26.8% they said they agreed and in the case of 8.9% they mentioned being in complete agreement. Regarding the Administrative management variable, 41.1% determined that they disagree that they did not understand the various ways to reasonably use the assets of the organization, as well as the administrative task, in the case of 44.6% they stated that they are neither agree, nor disagree and in the case of 14.3% they mentioned being in complete agreement. The research determined that there is a moderate and very significant positive correlation ($p = 0.000 < 0.05$; $r = 0.465$), which is why it is concluded that internal control significantly influences the administrative management of workers in the Provincial Municipality of Barranca, 2020.

Keywords: Organizational plan control, administrative control, financial control.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en las organizaciones se ha tornado un tema de gran interés el control interno, esto debido a sus exigencias ya que es un procedimiento por el cual ayuda a llevar a cabo lo propuesto, a identificar deficiencias, los pagos legales, las malversaciones y otros hábitos delictuales. De modo que su empleo se ejecuta para concebir procedimientos y saberes en el nivel y contexto de las diversas áreas de administración y operacionales, pues de ello depende de la eficiencia de la organización y en el caso de las entidades ediles es útil para medir un buen funcionamiento del servicio de las mismas. Es importante hacer énfasis, que la organización emplee controles internos en cada una de sus operaciones, pues ello le proporcionará una información actualizada de la situación real de la organización, ahí parte la relevancia de tener una planificación que tenga la capacidad de inspeccionar estos controles que se lleven a cabo de la mejor forma en una gestión.

Por otra parte, la gestión municipal es el gobierno conformado por empleados públicos, entre otros, que brindan servicios a la entidad edil. Por tal motivo, es de responsabilidad de cada municipalidad, ordenar la gestión conforme a sus carencias y estimaciones presupuestarias. La gestión administrativa es una serie de procedimientos que posibilitan lograr lo propuesto en una organización con eficacia y eficiencia, es necesario realizar una constante revisión ya que una gestión con poca organización en la que no se ejecutan procedimientos adecuados y sistematizados puede conducir a una gestión organizacional llena de anarquía, incoherencias, así como la pérdida de la misión y visión de la misma, por tal motivo el adecuado control de estos procedimientos, y sea iniciativa de la misma institución contribuirá de manera saludable a un camino de excelente gestión.

Es así que se realizó el presente estudio con la finalidad de conocer de qué manera el control interno influye en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La Municipalidad Provincial de Barranca tiene como propósito central mejorar y brindar servicios de calidad a la comunidad, proporcionado un trato cordial, generando valor y confianza, identidad y armonía, procurando el desarrollo local.

Contar con un buen sistema de control interno que vaya junto a una adecuada gestión administrativa, resulta clave para medir la efectividad y rendimiento a la hora de implementarlos, en las acciones más importantes que se llevan a cabo, conduciendo a un buen funcionamiento del servicio que presta la propia organización. Sin embargo, pueden existir deficiencias, las cuales perjudican cuando existen cambios en una entidad edil.

En la Municipalidad Provincial de Barranca se ha podido detectar problemas en su gestión administrativa tales como la falta de un plan estratégico que permita diseñar una mejor ruta para alcanzar la metas y determinar la manera que dichas decisiones se conviertan en acciones; los trabajadores no se encuentran alineados con la misión y visión de la entidad edil; falta de estrategias de motivación ha ocasionado que los trabajadores pierdan el compromiso y el rendimiento en sus funciones; no se cuenta con una buena evaluación de desempeño lo que ha generado que los trabajadores se resistan a este proceso; las acciones correctivas implementadas no han generado cambios significativos por lo que no hay mejora en los procesos.

Asimismo, se ha podido identificar problemas en el control interno en la Municipalidad Provincial de Barranca como la falta de seguimiento a la documentación de procedimientos, acciones y labores lo que ocasionado

desordenes constantes y retraso en cada uno de ellos; no cuenta con una adecuada evaluación de riesgos por lo que se ha hecho complejo identificarlos y tener un respuesta rápido a estos; la falta de supervisión en las acciones de precaución y seguimiento ha traído consigo frutos poco satisfactorios; los canales de comunicación carecen de efectividad por lo que la información no es repartida con total claridad en toda la identidad; en las algunas actividades no se ha realizado una apropiado análisis de costo beneficio lo que ha excesivo el presupuesto trazado.

Como se pudo describir, en la Municipalidad Provincial de Barranca presentará inconvenientes que pueden repercutir en gran medida al llevar a cabo lo propuesto en relación a las atenciones y la distribución eficiente de los presupuestos ya planificados por la organización.

Por lo tanto, es importante para la Municipalidad Provincial de Barranca ponga en funcionamiento un sistema de control interno de la gestión administrativa con el objetivo de garantizar que los ingresos y egresos sean confiables y cumplir las metas trazadas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el control interno influye en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera el control de plan organizacional influye en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?
- b. ¿De qué manera el control administrativo influye en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?
- c. ¿De qué manera el control financiero influye en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer de qué manera el control interno influye en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Establecer de qué manera el control de plan organizacional influye en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.
- b. Establecer de qué manera el control administrativo influye en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.
- c. Establecer de qué manera el control financiero influye en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica: El estudio describe teorías pertinentes a las variables estudiadas, teorías que ayudarán a futuros investigadores a entender la influencia que existe entre el control interno y la gestión administrativa.

Justificación metodológica: Se elaboró un instrumento científico para la recolección de datos que hará posible enriquecer otros estudios a evaluar el control interno y así mismo evaluar la gestión administrativa en las municipalidades, de modo que el sustento teórico servirá para analizar problemas similares.

Justificación por su conveniencia: El estudio favorecerá a mejorar los resultados fijados por la municipalidad a partir de un mejor sistema de control interno que ayude a una mejor gestión administrativa.

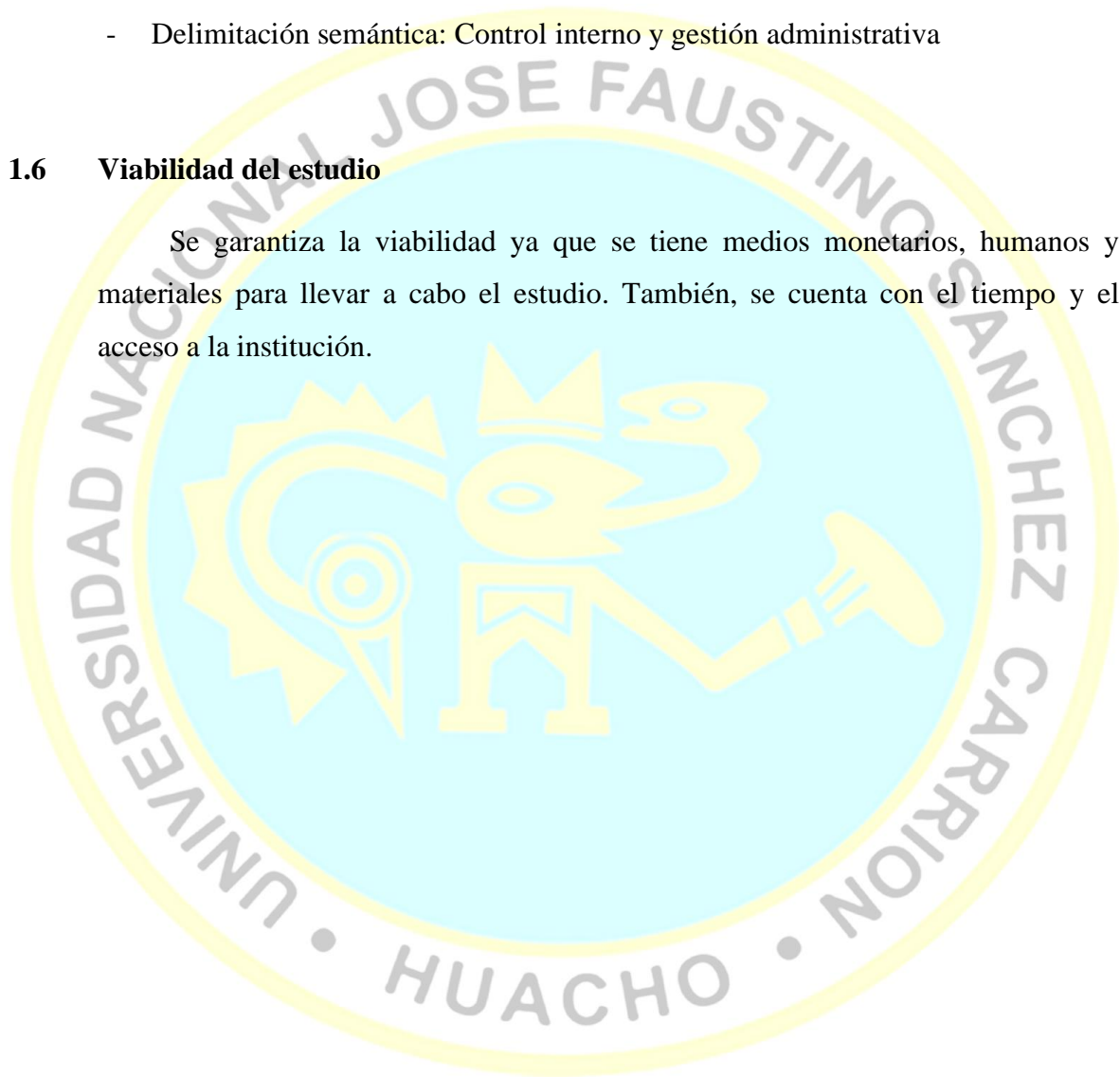
Justificación por su relevancia social: Las acciones tomadas para la mejora del sistema de control interno permitirá que la municipalidad provea mejores servicios para la población, accediendo a una mejor calidad de vida.

1.5 Delimitaciones del estudio

- Delimitación espacial: Municipalidad Provincial de Barranca. Distrito de Barranca, provincia de Barranca, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: De julio del año 2020 a marzo del año 2021.
- Delimitación social: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca.
- Delimitación semántica: Control interno y gestión administrativa

1.6 Viabilidad del estudio

Se garantiza la viabilidad ya que se tiene medios monetarios, humanos y materiales para llevar a cabo el estudio. También, se cuenta con el tiempo y el acceso a la institución.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Arteaga (2017), “Las auditorías: su incidencia en el control interno de la gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Marcaballi”, Universidad Técnica de Machala. Ecuador. El objetivo fue analizar la incidencia de las auditorías en el control interno de la gestión. La tesis es una investigación básica. La población fue 100 personas. Utilizó la encuesta y entrevista. Concluyó que existe un manejo inadecuado de los recursos... lo cual se viene dando, por parte de los funcionarios, la falta de cumplimiento de los procesos de control interno, lo cual es fundamental para la gestión institucional.

Gómez (2017), “El control interno como determinante para la eficiencia del gasto corriente del presupuesto en el Ministerio de Educación de la Zona 3”, Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Su objetivo fue contribuir con un modelo de gestión para el grupo de gasto en personal. Es una investigación exploratoria. La población fue 22307 funcionarios públicos. Asimismo, la muestra fue 19 funcionarios. Utilizó la encuesta y el check list. Concluye que entre el control interno y la eficiencia del gasto corriente, existe una relación directa.

Holguín (2016), “Gestión administrativa y su incidencia en el presupuesto operativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo - 2015”, Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador. Su objetivo fue evaluar los procesos de gestión administrativa en el uso adecuado del presupuesto operativo. Es una investigación exploratoria. Utilizó la encuesta y la observación directa. La población fue 188 personas. Concluyó que respecto a la gestión

administrativa, se conoce diversos conocimientos básicos como los administrativos y la participación.

Espinoza (2015), “El control interno y los procesos administrativos financieros en el Ministerio de Coordinación de los sectores estratégicos”, Universidad Técnica de Ambato. España. Su objetivo fue evaluar el control interno en los procesos de pagos y su incidencia en los procesos administrativos financieros. Es una investigación descriptiva, exploratoria. La población fue 4 sectores estratégicos. Utilizó la encuesta. Concluyó que el control interno adecuado en los procedimientos administrativos financieros ayuda al cumplimiento de las disposiciones establecidas, a la vez que fomenta y supervisa el funcionamiento de las operaciones que se efectúan.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Quispe (2018), “Control interno y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chinchero 2018”, Universidad César Vallejo. Perú. Su objetivo fue determinar el grado de relación entre el control interno y gestión administrativa. Es una investigación tipo básica. Utilizó la encuesta. La población fue 80 trabajadores, la muestra fue 38 trabajadores. Concluyó que entre las variables en estudio, existe correlación.

Tunque (2018), “Control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2018”, Universidad César Vallejo. Perú. Su objetivo fue establecer la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa. Es una investigación tipo aplicada, correlacional. La población fue 75 servidores públicos, la muestra fue 63 trabajadores. Utilizó la encuesta. Concluyó que, entre el control interno y la gestión administrativa, existe una relación significativamente.

Cachay (2017), “Control Interno y la gestión administrativa en la Municipalidad de Los Olivos, Lima-2017”, Universidad César Vallejo. Perú. Su objetivo fue determinar la relación del control interno y la gestión administrativa. Es una investigación de tipo cuantitativo. La población fue 160 servidores públicos, la muestra fue 113 servidores públicos. Utilizó la encuesta. Concluyó que existe relación entre las variables de estudio.

Valera (2017), “Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central, 2016.”, César Vallejo. Perú. Su objetivo fue conocer la relación existente entre el control interno y la gestión administrativa. Es una investigación descriptivo correlacional. La población fue 30 trabajadores administrativos. Utilizó la encuesta. Concluyó que, entre las variables en estudio, existe una relación directa y significativa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Variable independiente: Control interno

A. Definiciones

Meléndez (2016), es una técnica de administración, incluye un proyecto de orden y cada uno de las metodologías y sistemas organizadamente que se adecuan y se llevan a cabo en organizaciones por medio de un proceso permanente por la dirección, gerencia y los trabajadores de la propia organización, para la protección y cuidado de sus bienes y capital, impulso de la productividad en sus actividades, generando más utilidades.

Contraloría General de la República (2014) señala que es la evaluación y rectificación del rendimiento para asegurar que se hayan llevado a cabo propósitos de la organización y los proyectos trazados.

Aguirre (2010) es un conjunto de disposiciones, normas, guías y proyectos de desarrollo, donde el objeto es garantizar una autenticidad, certeza y organización en la administración financiera, contable y administrativa de la organización (que se lleven a cabo las normas establecidas, autenticidad en el procedimiento de estudio y registros, entre otros).

Cepeda (2010) hace referencia a un grupo de proyectos, procedimientos, convicciones, procesos y sistemas de comprobación y medición implantados por una organización, para pretender que realice en cada actividad, operación y actuación de la misma.

B. Dimensiones de control interno

Quispe (2018) citando a Samuel menciona las dimensiones de control interno. Siendo sus dimensiones:

- Control del plan organizacional

El control interno se encuentra integrado por un plan de organización donde cada proceso organizado consecuentemente a las carencias de la entidad con el fin de respaldar sus bienes, constatar su precisión y fiabilidad de la información contable, como también realizar con eficacia, eficiencia y protección en las actividades con el fin de incentivar la afiliación a las imposiciones de la gerencia). Sus indicadores son los siguientes: plan de trabajo, línea de autoridad, conocimiento del manual y procedimientos.

- Control administrativo

Este tipo de control hace referencia a la labor de decisión y poder vinculada con la precaución, rectificación y reducción de anomalías en relación al grado de rendimiento detallado en la misión y sus proyectos. Sus indicadores son los siguientes: perfil y cantidad de funcionarios, expedientes del persona, cumplimiento laboral y políticas públicas.

- Control financiero

Es un modo de centrarse en los sistemas de información que tiene la organización mercantil como entidad integrada por diferentes mecanismos y submecanismos independientes, donde se proveen datos de carácter administrativo de manera adecuada y exacta para tomar buenas decisiones. Sus indicadores son los siguientes: Control de contabilidad, registros financieros y normas para salvaguardar los activos.

C. Principios de control interno

Meléndez (2016) señala que estos principios son un conjunto de guías esenciales que se usan de sustento para formar una estructura de control interno, por ende, los mecanismos de verificación de control interno en todas las áreas activas de la organización.

Los mecanismos de verificación y control interno cambian dependiendo de la organización. No obstante, es posible que estos principios esenciales de control interno se resuman de la siguiente forma:

- Es importante determinar obligaciones.
- Los procedimientos y el asiento contable deben tener un orden por separado.
- Es importante emplear pruebas que se tienen para verificar la precisión de las actividades hechas.
- Las actividades de carácter comercial no deben estar bajo la responsabilidad de un solo individuo.
- Es necesario que las labores de las diversas áreas de trabajo se encuentren por escrito.
- Es importante que se considere esencial la selección adecuada del personal.
- Es importante que los tiempos de vacaciones se consideren tanto para el personal como también para los individuos que tienen algunos cargos en la organización.

D. Objetivos del control interno en el sector público

Contraloría General de la República (2014) en breve se mencionan los principales objetivos del control interno:

- Gestión Pública

Se encuentra vinculado con los controles internos que implanta la organización con el propósito de garantizar que se lleven a cabo las actividades, conforme a lo establecido con eficacia, productividad y economía.

La eficacia guarda un vínculo inmediato con los blancos y propósitos trazados. La productividad hace referencia a un vínculo entre los bienes y servicios hechos y los frutos empleados para generarlos.

La economía hace referencia a los detalles y disposiciones donde se compran medios tangibles, monetarios y humanos, en proporción y calidad adecuada a un coste razonable. Dichos controles se encuentran integrados

por mecanismos de planificación, coordinación, dirección y control en las actividades de la misma organización, como también los sistemas de evaluación de desempeño y seguimiento de las acciones hechas.

Es necesario que este tipo de control haga posible incentivar avances en las acciones que se emplean en las organizaciones del sector público, menos errores, más eficiencia y menos egresos en los servicios.

- Lucha anticorrupción

Se encuentra vinculado a las disposiciones empleadas por la organización con el fin de precaver e identificar actividades no formales, ingreso no permitido o incautaciones incorrectas, que puede ser gastos enormes para la misma organización, comprendiendo casos de anomalías o empleo no formal de los medios.

- Legalidad

Se encuentra vinculado con la acción que la organización, a través del empleo de normas y mecanismos determinados, garantiza que los empleos de los bienes públicos sean sólidos de acuerdo a las normas impuestas por las leyes y que sean conforme a las normas vinculadas la administración del Estado; como también se lleven a cabo sus disposiciones y operaciones.

- Entrega de Cuentas e ingreso a datos públicos

Se encuentra relacionado con las normas, mecanismos y procedimientos establecidas por la organización con el fin de garantizar que sus datos sean hechos con validez y fiabilidad y publicada de manera razonable en los informes.

Un dato es válido y fiable ya que hace referencia a las acciones que se presentan en realidad y que se encuentre en adecuadas condiciones y puedan ser considerados como tal. Un dato fiable trae consigo fiabilidad para quien lo emplea.

E. Fundamentos del control interno en el sector público

Contraloría General de la República (2014) señala que los fundamentos del control interno se encuentran enfocados en los soportes que están en pro de sus eficacias. Estos sustentos se detallarán a continuación:

a. Autocontrol

Es la aptitud de cualquier funcionario público (de cualquier nivel jerárquico) de medir su labor, identificar irregularidades, emplear correcciones, optimizar y pedir apoyo si es importante para este, de este modo llevar a cabo los procedimientos, acciones y labores que están a su cargo aseguren que estas actividades se encuentran con total transparencia y eficacia.

El Control Interno se basa en el autocontrol ya que lo considera como propio en cada una de las actividades, elecciones, labores y acciones que realizará el funcionario público, con el fin de lograr lo propuesto.

b. Autorregulación

Es la aptitud institucional de cualquier organización del sector público tiene para regularizar a las leyes, los temas de su competencia y determinar las reglas, normas y mecanismos que posibiliten la organización correcta y clara de sus actividades.

Beneficia el autocontrol ya que estandariza los modelos de conducta necesarios para llevar a cabo los blancos y realizar con efectividad y claridad sus actividades frente a la sociedad y los diversos grupos de interés.

c. Autogestión

Es la aptitud institucional de cualquier organización del sector público para traducir organizar y emplear de modo efectivo las actividades administrativas para los cuales ha sido asignada en base a las leyes y reglas.

El control interno se basa en la autogestión ya que incentiva a la organización pública en su propia independencia para determinar sus deficiencias en control, establecer actividades para mejorar y llevarlas a cabo con efectividad, al mismo tiempo que está a cargo de las sugerencias

hechas por los órganos de control y las lleva cabo en los momentos requeridos.

F. Fines del control interno

Bonilla (2014) señaló que las especificaciones acerca del control interno exponen que este va más allá que un simple instrumento que previene estafas o poner al descubierto deficiencias en la contabilidad; o a detectar errores frente a cualquier sistema operativo; es un apoyo muy importante para tener una efectividad gestión. Un sistema de control interno se basa en emplear disposiciones empleadas por una organización para lograr lo siguiente:

- La protección de sus bienes frente a daños, estafas o ineficacia.
- Impulsar la precisión y fiabilidad de las cuentas anuales e informes administrativos.
- Ayudar y evaluar la ejecución de la organización.
- Dar opiniones sobre la eficiencia de todas las actividades de cada área de la organización.
- Asegurarse si ha tenido una afiliación de las normas generales de la organización.

Lo más importante es salvaguardar las propiedades de la organización a través del uso de un adecuado control interno donde garantice un adecuado empleo de los medios, de esta forma precaver engaños, deficiencias o daños, también las información obtenida en relación a los estados financieros tiene que ser un copia exacta de la situación económica de la organización mostrando datos claros y que haga posible tomar buenas decisiones en la gerencia para llevar a cabo las normas de las organización, con los requeridos en base a la nitidez de las actividades de la organización.

G. Roles y responsabilidades

Bonilla (2014) menciona que el control interno se lleva a cabo en diferentes niveles de una organización. Los servidores públicos internos o

externos de menor jerarquía apoyan para que el responsable del control interno continúe con su labor con eficacia, eficiencia y economía.

El poseedor, los servidores públicos y los trabajadores de la organización deben comprometerse en la ejecución y monitoreo del control interno, como también sostener un correcto orden del control interno que genere alcanzar lo propuesto, como también la eficacia, eficiencia y economía de las actividades

De la misma manera ayudar al desarrollo del control interno del poseedor o servidor público que esté a cargo, es necesario que lleve a cabo, ciertos criterios como el apoyo institucional a los controles internos. Cada integrante de la organización, debe tener una buena actitud y ayuda para un apropiado funcionamiento de los controles internos.

Sin embargo, la transparencia de la administración estatal, respecto al servicio de los medios y bienes de la nación, de acuerdo a las normas vigentes, da en el punto frente a la necesidad de la organización pública de brindar información los objetivos realizados, como también el derecho al público de tener esta información, para su conocimiento y evaluación en su honradez, el rendimiento y la manera de dirigir su gestión.

H. Elementos de control interno

Meléndez (2016) señala los elementos más importantes en el control interno son los siguientes:

- Organización

Sus principales elementos son:

- La jefatura con propósitos y planes adecuadamente enfocados, que se encargue de la política general y de las elecciones realizadas para su crecimiento.

Con respecto a la planificación es necesario plantear los blancos y proyectos muy bien establecidos en cada uno de los departamentos de una organización.

Consecuentemente una jefatura que no establezca blancos no es posible que sea una jefatura efectiva, puesto que es necesario que conserve una comunicación clara con las metas y los trabajadores de las organizaciones.

- Coordinación y estructura

La coordinación. Es un conjunto de actividades que adecuan a los deberes y carencias de una organización direccionadas a su armonía y estandarización, que prevenga los problemas en las actividades o traducciones opuestas a los establecido.

La estructura de una organización apropiada. Su estructura cambia dependiendo el tipo de organización, respecto a su proporción, el nivel donde se encuentran divididas sus actividades, con la cantidad de filiales o cualquier otro factor de una organización en particular. Por lo común, un proyecto correcto debe ser sencillo, si está sencillez represente una ventaja desde un enfoque monetario; es necesario que sea flexible de tal modo su crecimiento, o el cambio de contextos no varíen o quiebren orden que ya existe, y es necesario que se presente por sí solo, determinar claras líneas de autoridad y deberes. Por ende, se determina la estructura de una organización si se define las acciones de cada participante de esta, a la vez que se fijan los vínculos entre unos y otros de una forma adecuada.

Los encargados de cada área de la organización tienen que vínculos por la esencia de sus actividades con dirección a lograr los blancos propuestos, y que les permite tener vínculos con los otros por el simple hecho de ser parte de la organización.

- División de actividades

Establece de forma clara la división de las actividades como:

- Ejecución (administración, fabricación, adquisición, transacciones)
- Protección (bienes, Caja y tesorería, financiación, cobranzas)
- Padrón (referente a contabilidad y auditoría)
- No existe área que tenga accesibilidad a los libros contables que se encuentran bajo su funcionamiento.

- Asignación de cargos

Se nombre con precisión a los responsables de la organización, su estructura y asigne poder coherente a los responsables.

El principio más importante en relación a ello trata en no realizar algún intercambio sin tener la aprobación del encargado de hacerlo. Es necesario, si es posible tener una copia de esa aprobación, con el posible hecho de que en las actividades diarias esta aprobación sea vista como tácita.

I. Efectividad del control interno

Meléndez (2016) menciona que existen requerimientos especiales para tener un adecuado control interno. Este brinda una garantía oportuna en relación a logro de lo propuesto por la organización.

Un buen sistema de control interno minimiza, a un grado aprobable, a un grado admisible, el peligro de no lograr lo propuesto y puede referirse a diferentes categorías de metas. Por tal motivo, es importante que:

- a. Cada uno de los elementos y convicciones más importantes deben estar en constante vigilancia y realizando sus labores. En otras palabras, establecer cada elemento y convicción relacionadas el diseño y ejecución del sistema de control interno para lograr lo propuesto. Así como también la determinación de cada elementos y convicción importante se estén ejecutando al sistema de control interno para lograr lo propuesto.
- b. Cada uno de sus elementos deben funcionar de manera integrada. En otras palabras, hace referencia de que cada elemento se minimizan colectivamente, a un grado aceptable, el peligro de no lograr lo propuesto. No es necesario que los elementos se consideren por separado, tan solo funcionen de manera integrada. Los elementos son interdependientes y hay una enorme proporción de vínculos entre estos, en especial, en la forma en el cual las convicciones se relacionan en el interior de sus elementos y entre los mismos.
- c. Si se presenta errores críticos en relación a la presencia y operación de algún elemento o en relación a la operación de un grupo de elementos, la

organización no llevaría a cabo los requerimientos necesarios para un buen control interno.

En el momento en que se establece un buen control interno, la gerencia y el consejo de administración deben estar seguros que la organización:

- d. Lograr tener actividades que sean productivas y eficaces si existe poca posibilidad que los acontecimientos externos vinculados a los peligros tengan una influencia importante para lograr lo propuesto, o si la organización pueda precaver de forma lógica la esencia y el tiempo de estos eventos y saberlos controlar de forma aceptable.
- e. Comprende la manera en que las actividades se realizan con productividad y eficacia si las condiciones tienen un enorme efecto en el logro de lo propuesto o si la organización pueda precaver de forma lógica la esencia y el tiempo de estos eventos y saberlos controlar de forma aceptable.
- f. Elabora informes de aprobación a los reglamentos, ordenamientos y disposiciones ejecutables.
- g. Lleva a cabo las normas, convicciones, reglamentos y normas externas.

Todo lo mencionado con anterioridad necesita de opiniones de expertos al momento de elaborar, ejecutar y realizar el control interno y valorar su eficacia. El empleo de estas opiniones, dentro de los establecidos por las normas, parámetros y reglas optimiza la gestión de la gerencia para tomar buenas decisiones sobre el control interno. No obstante, no garantiza con totalidad si los resultados serán los deseados.

J. Finalidad del control interno

Bonilla (2014) señaló que las especificaciones acerca del control interno exponen que este va más allá que un simple instrumento que previene estafas o poner al descubierto deficiencias en la contabilidad; o a detectar errores frente a cualquier sistema operativo; es un apoyo muy importante para tener una efectividad gestión. Un sistema de control interno se basa en emplear disposiciones empleadas por una organización para lograr lo siguiente:

- La protección de sus bienes frente a daños, estafas o ineficacia.

- Impulsar la precisión y fiabilidad de las cuentas anuales e informes administrativos.
- Ayudar y evaluar la ejecución de la organización.
- Dar opiniones sobre la eficiencia de todas las actividades de cada área de la organización.
- Asegurarse si ha tenido una afiliación de las normas generales de la organización.

Lo más importante es salvaguardar las propiedades de la organización a través del uso de un adecuado control interno donde garantice un adecuado empleo de los medios, de esta forma precaver engaños, deficiencias o daños, también la información obtenida en relación a los estados financieros tiene que ser una copia exacta de la situación económica de la organización mostrando datos claros y que haga posible tomar buenas decisiones en la gerencia para llevar a cabo las normas de la organización, con los requeridos en base a la nitidez de las actividades de la organización.

2.2.2. Variable dependiente: Gestión administrativa

A. Definiciones

Louffat (2013) lo conceptualizan como un grupo de acciones interactuantes que se dirigen hacia una meta. En relación a ello, este proceso comprende elementos interdependientes que se dirigen a un resultado, siendo este proceso un factor activo en el sistema.

Bernal y Sierra (2013) definió la gestión administrativa como el entendimiento del individuo centrado a las diversas maneras de emplear de forma razonable los bienes de la organización, así como el quehacer administrativo.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) aseguraron que: las actividades de gerencia brindan un orden provechoso para coordinar entendimiento administrativo. Cada una de las ideas, hallazgos de estudio e instrumentos novedosos pueden situarse fácilmente en el orden de planeación, organización, integración de los colaboradores, dirección y control.

Chiavenato (2011) la concepción de la administración es la dirección lógica de las operaciones de una entidad, del sector público o privado. Esto comprende planear, organizar, dirigir y controlar cada una de las acciones hechas distinguidas por la división del trabajo, que emplean en la organización.

B. Dimensiones de la gestión administrativa

Chiavenato (2011) menciona que las dimensiones son:

a. Planificación

Hace referencia a los objetivos que se deben lograr y como se deben lograr, esto viene siendo una tarea de la función administrativa.

b. Organización

Son el conjunto de tareas fundamentales que se desarrollarán para lograr los objetivos propuestos. Para lograr el desarrollo de estas actividades se hace básico la utilización de los recursos humanos y materiales, dirigidos por un jefe.

c. Dirección

Es la actividad de direccionar a la institución, sacando el máximo rendimiento de los recursos humanos y materiales con el fin de lograr el máximo rendimiento de la entidad.

d. Control

Acá es la etapa donde se realizan las evaluaciones al desempeño para poder maximizar lo que se está haciendo bien y corregir los errores.

C. Campus de estudio de la administración

Torres (2018), puesto que el grado de dificultad para la investigación de la administración se agrupa por lo general los saberes de las tesis administrativas en los diferentes elementos de la siguiente manera:

- Doctrinas administrativas (tesis y perspectivas administrativas)

Su edificación se sustenta en las diversas escuelas o tesis que investigan la administración como en el caso la propia tesis, y las funciones administrativas.

- Procedimiento administrativo.

Tiene su raíz en la tesis de administración general por el ingeniero Henry Fayol, y después se logra consolidar con la perspectiva neoclásica, su base se integra por el saber, así como de instrumentos y métodos, no obstante, también hace mención de los procesos de planificar, organizar, dirigir y controlar.

Diferentes áreas de la organización como (producción, marketing, compras y talento humano). Estas áreas tienen diferentes cualidades semejantes a las mencionadas con anterioridad, pero su investigación se enfoca en resaltar los diversos departamentos en el cual brinda funciones administrativas, mejor dicho, se centra activamente en las operaciones administrativas.

D. Teoría general de la administración

Robbins y Coulter (2014) indican que un equipo de investigadores estudió la administración a partir de un enfoque total de la organización. Dicha perspectiva, denominado como teoría general de la administración, se enfoca principalmente en las funciones de los directivos y lo que es un buen uso de la administración. Los personajes con mayor realce en esta teoría fueron Henri Fayol y Max Weber.

- Henri Fayol. Se habla de Fayol ya que fue el pionero en detectar las cinco funciones más importantes que realizan los directivos y que son conocidas en la gestión administrativa. Puesto que, sus pensamientos fueron los más resaltantes.

Fayol y Taylor fueron contemporáneos y por ende escribieron en esas épocas. En el caso de Taylor se enfocaba más en los directivos de primera línea y en el método científico, por el contrario, Fayol se concentraba en las funciones que desempeñaban los directivos.

Hacía sus redacciones a partir de su propia experiencia como CEO en una enorme empresa francesa dedicada a las actividades mineras.

Fayol hizo una descripción de práctica de la administración como una función distinta a otras áreas como las finanzas, logística, contabilidad y otras muy frecuentes en los negocios. Su convicción era que la administración era una actividad típica en las empresas, Estados y también en las familias, ello lo condujo a realizar 14 principios de la administración: normas esenciales de administración que podían emplearse en diferentes contextos de una entidad e instruirse en las escuelas.

- Max Weber. El filósofo de origen alemán también investigó a las organizaciones. En los inicios del siglo XX, en sus escritos, formó tesis de estructuras de autoridad y vínculos sustentados en un modelo perfecto de organización la cual denominó burocracia: es un modo de organización la cual se define por la división del trabajo, una definición clara de la jerarquía, reglas y disposiciones y vínculos impersonales.

Además, Weber identificó que esta burocracia en verdad no existía, solamente tuvo intenciones para ser solo el sustento teórico de cómo llevar a cabo una labor en equipos grandes. Su tesis se transformó en un bosquejo ideal para la gran mayoría de grandes organizaciones en la actualidad.

La burocracia, descrita por Weber, tiene muchas similitudes a la administración científica con respecto a su pensamiento. Las dos realzan el raciocinio, predictibilidad, pasiva refleja, habilidades técnicas y mando. Sin embargo, los pensamientos del filósofo tenían menos practicidad que las de Taylor, el caso de que sea descrito como modelo ideal todavía detalla a la mayoría de organizaciones actuales, sustenta la importancia del pensamiento de Weber.

E. Importancia de la gestión administrativa

De acuerdo Sovero (2007) señaló que la labor de edificar una sociedad que fuera administrada de la mejor forma; normas colectivas optimizadas y un Estado más efectivo, el cual es el principal desafío en la actual gestión administrativa. El monitoreo de la organización se encuentra bajo responsabilidad de una dirección efectiva; en su mayoría de sus decisiones y la satisfacción de diferentes factores como el monetario, social y político en

encuentran en un directivo eficaz. En contextos complejos, en el cual se incite una enorme colección de recursos tangibles y humanos para la realización de enorme organización, la administración tiene un rol esencial en llevar a cabo lo propuesto.

F. Características de la gestión administrativa

Münch (2014) menciona las principales características de la administración:

- Generalidad. Es importante para cualquier equipo colectivo, de una organización con o sin fines de lucro.
- Valía material. su objetivo es principalmente llevarlo a la práctica, donde la administración es un elemento que permite lograr lo propuesto.
- Interdisciplinar. Emplea y usa saberes de diferentes disciplinas y procedimientos.
- Determinación. Aun cuando la administración se asiste de diferentes disciplinas, su practicidad es particular, de manera que no debe equivocarse con las demás ciencias.
- Versatilidad. Los fundamentos administrativos son adaptables y se adecuan a las carencias de cada equipo colectivo donde las ejecutan.

G. Roles gerenciales

Robbins y Coulter (2014) señalan que Henry Mintzberg, quién uno de los mayores estudiosos de la administración, investigó a los verdaderos gerentes en mismos lugares de trabajo y llegó a la conclusión que es mejor describirlos en base al rol que realizar en su labor. La palabra roles gerenciales hacen referencia a las acciones o conductas determinadas que se espera de una gerente.

Los roles interpersonales involucran individuos (trabajadores e individuos externos de la organización) y otras obligaciones que pertenecen a lo protocolar y simbólica. Los principales roles interpersonales son el agente, líder y la conexión. En el caso de los roles informativos comprende el monitor,

promotor e impulsor. Para finalizar, el rol decisorio conduce a la toma de decisiones o determinaciones. Estos roles decisorios son activo, gestor de dificultades, asignador de medios y mediador.

Ya que los gerentes realizan estos roles. Mintzberg planteó que sus acciones comprendían el raciocinio como la ejecución. Por ejemplo, el raciocinio se presenta cuando una personal escucha de forma paciente las deficiencias de sus usuarios, y la ejecución se presenta cuando un individuo solucionar estas deficiencias.

Diferentes investigadores han puesto en manifiesto la legitimidad de los tipos de roles hechos por Mintzberg, y los indicios se basan en el pensamiento de que el gerente frente a cualquier tipo de organización, realizar roles semejantes. No obstante, la fuerza que los gerentes brindan en sus diversos roles cambia en el nivel de la organización. Por ejemplo, cuando tiene altos cargos en una organización los principales roles que surgen son el promotor o el conciliador, en tanto el rol del líder (como explica Mintzberg) es más relevante para un gerente de menor jerarquía.

¿Siendo así, cuál de los enfoques es más relevantes, funciones o roles? Aun cuando estos detallan a la labor de un gerente, el primer enfoque parece tener una mejor descripción de la labor que realiza un directivo. “Las típicas funciones brindan instrumentos concretos y claros para tipificar cientos de operaciones que hacen los gerentes y los instrumentos que emplean en relación a lo que realizan para lograr lo propuesto”. No obstante, el enfoque de roles de Mintzberg brinda una perspectiva en relación a la labor de un gerente.

H. Estrategia organizacional

Chiavenato (2009) señala que las estrategias de la organización consisten en la conducta general de la organización en referencia a su ambiente.

A menudo la estrategia se traduce en transformación ordenada. Es importante para toda organización tener conocimiento de la conducta holística con respecto a los negocios que lo rodean y donde realiza sus actividades. A menudo, la estrategia organizacional comprende diversos factores esenciales tales como:

- La establece el nivel institucional de la organizacional, a menudo, cuenta con la colaboración de diferentes niveles y el acuerdo en relación a su importancia y a las metas propuestas.
- Se define en un plazo establecido y determina la posteridad y el rumbo de la organización. En relación con eso, comprende la misión, visión y enfatiza sus propósitos para un futuro.
- Comprende la totalidad de la organización para brindar cooperación. Ello se traduce que la estrategia es un grupo de fuerzas concurrentes, organizados y complementados que tiene por finalidad brindar frutos. En verdad, la estrategia simplemente no es la suma de tácticas de cada área o de sus funciones. Abarca más que eso. Ya que, para adquirir cooperación, la estrategia tiene que ser total y no únicamente una serie de actividades separadas y fraccionadas.
- Es una forma de aprendizaje organizacional, donde la organización se instruye con el feedback originado por las deficiencias y las operaciones totales. Evidentemente, no se instruye la organización, sino los individuos que forman parte de ella y que emplean sus saberes.

En síntesis, las deficiencias en general necesitan de soluciones generales. La salida para ello, es la estrategia. Pues esta tiene raíces en los propósitos tácticos de la misión y visión que se quiere llevar a cabo y se basa en dos modelos de estudio. El primero, el estudio para detectar e investigar las opciones que deben sacarse provecho y en las advertencias que es necesario contrarrestar o evadir. Consiste en realizar un mapa del entorno para tener conocimiento de este. Por otro lado, el estudio de la organización con el fin de identificar y estudiar los elementos firmes y frágiles de la organización. Consiste en una inspección de las destrezas y las competencias de la organización que es necesario sean aplicados en su totalidad y en aquellos puntos los cuales deben ser enmendados o optimizados. Es una evaluación interna para tener conocimiento de la proclividad de la organización y no en su éxito. Es posible que los individuos sean una fortaleza importante como ventaja competitiva de la organización o una fragilidad esto depende de la forma como se administran.

La estrategia organizacional es la conducta de la organización frente a su ambiente, gestiona formas de sacar provecho de las oportunidades más importantes de la organización y de contrarrestar las amenazas más importantes que rodean su negocio. Es puro juego de cintura. Además de ello, la estrategia organizacional posee sus deducciones: muestra la manera en como la organización hace intentos por maximizar sus principales fuerzas y reduce sus fragilidades verdaderas.

La estrategia organizacional también es un grupo de artificios que se llevan a cabo en un ambiente competitivo; mejor dicho, es necesario sacar provecho de las oportunidades externas y desviar las intimidaciones del ambiente, a la vez que procura emplear de forma intensa fuerzas internas y enmendar carencias internas. La estrategia es una vía que selecciona la organización con el objeto de confrontar los errores y sacar provecho de sus medios y habilidades del, mejor modo posible. Mientras más se produzca un cambio en el clima, mayor será la acción de la estrategia, la cual debe ser hábil y adaptable para tener una acción veloz antes nuevos rumbos y nuevas partidas. Ese es el motivo que detalla el éxito de las organizaciones que aprovechan los contextos y las oportunidades.

I. Capital intelectual

Chiavenato (2009) menciona que en la actualidad, el capital intelectual se ha convertido en una de las definiciones más polémicas. En contraste con el capital monetario, ya que habla en términos de proporción y números y se base en los bienes activos y contables, el capital intelectual es en su totalidad intangible. De ello parte, las complicaciones para gestionarlo y contabilizarlo apropiadamente. El capital intelectual se compone por capital interno, externo y humano.

Hoy en día, es muy importante que el área de recursos humanos se centre en el capital humano y en sus efectos para el capital intelectual de la organización. De esta manera, su influencia se proyecta no únicamente a los individuos, como además a la organización y a los usuarios.

K. Las competencias laborales que exigen en la gestión administrativa

Chiavenato (2015) señala que el sustento de la administración por competencias, en otras palabras, de forma mecanizada y coordinada con la finalidad de determinar perfiles profesionales que brinden una elevada eficacia y adaptación de la empresa, que detecte los elementos de superioridad y las carencias de ciertos aspectos, en relación a las dimensiones imparcialmente mesurables.

La administración por competencia tiene por objeto reemplazar el típico inventario de carencias de instrucción por una meta de las carencias del negocio y en la manera en que los individuos añadan valor a la organización. Puesto esto es un gran cambio de perspectiva, para un futuro. Las competencias que demanda las organizaciones en un entorno nuevo de negocio que describen a continuación:

- Instruir a instruir: es importante que los individuos cooperen de manera favorables a cada aspecto y por ende es necesario que se encuentren aptos para instruirse de forma constante. Lo más relevantes es que se instruyan para instruir. Ello se traduce en desaprender elementos del pasado y sin valor para la organización, para comprender pensamientos novedosos y requeridos. En demás aspectos, hace referencia a la adaptabilidad y la innovación.
- Comunicación y cooperación. Previo, un rendimiento efectivo se traduce en aplicar un grupo de labores reiterativo y separados y calificados ya que cada individuo se enfocaba en una labor en especial. En la actualidad, con la adopción de equipos, la productividad de la personal se relacionada en gran medida con sus destrezas para comunicarse y cooperar con los demás. En otras palabras, la labor cooperativa y personal pasó a un trabajo solidario y colectivo.
- Pensamiento creativo y respuestas a deficiencias; en el pasado, la administración se encargaba de cargos para solucionar deficiencias para incrementar la eficiencia de los individuos. En la actualidad se piensa que estos deben descubrir por si mismos la forma de mejorar y facilitar su

mismo trabajo. Por tal motivo se requiere individuos con mucha creatividad, con capacidad de estudiar y solucionar problemas.

- **Desarrollar liderazgo:** consiste en detectar y formar individuos que tengan la capacidad de dirigir a la organización. En vez de emplear programas externos de instrucción para gerentes, las organizaciones realizan cursos particulares para formar espíritu emprendedor y liderazgo. Los líderes son parte de las organizaciones exitosas.
- **Propia administración de la carrera:** como las habilidades que exigen las organizaciones se transforman a menudo, es necesario que los individuos se comprometan a estar en constante actualización de sus conocimientos y las aptitudes que demanda a la labor de hoy, así como en el futuro.

J. Teorías básicas de la gestión

Robbins y Coulter (2014) indican que un equipo de investigadores estudiaron la administración a partir de un enfoque total de la organización. Dicha perspectiva, denominado como teoría general de la administración, se enfoca principalmente en las funciones de los directivos y lo que es un buen uso de la administración. Los personajes con mayor realce en esta teoría fueron Henri Fayol y Max Weber.

- **Henri Fayol.** Se habla de Fayol ya que fue el pionero en detectar las cinco funciones más importantes que realizan los directivos y que son conocidas en la gestión administrativa. Puesto que, sus pensamientos fueron los más resaltantes.

Fayol y Taylor fueron contemporáneos y por ende escribieron en esas épocas. En el caso de Taylor se enfocaba más en los directivos de primera línea y en el método científico, por el contrario, Fayol se concentraba en las funciones que desempeñaban los directivos.

Hacía sus redacciones a partir de su propia experiencia como CEO en una enorme empresa francesa dedicada a las actividades mineras.

Fayol hizo una descripción de práctica de la administración como una función distinta a otras áreas como las finanzas, logística, contabilidad y otras

muy frecuentes en los negocios. Su convicción era que la administración era una actividad típica en las empresas, Estados y también en las familias, ello lo condujo a realizar 14 principios de la administración: normas esenciales de administración que podían emplearse en diferentes contextos de una entidad e instruirse en las escuelas.

- Max Weber. El filósofo de origen alemán también investigó a las organizaciones. En los inicios del siglo XX, en sus escritos, formó tesis de estructuras de autoridad y vínculos sustentados en un modelo perfecto de organización la cual denominó burocracia: es un modo de organización la cual se define por la división del trabajo, una definición clara de la jerarquía, reglas y disposiciones y vínculos impersonales.

Además, Weber identificó que esta burocracia en verdad no existía, solamente tuvo intenciones para ser solo el sustento teórico de cómo llevar a cabo una labor en equipos grandes. Su tesis se transformó en un bosquejo ideal para la gran mayoría de grandes organizaciones en la actualidad.

La burocracia, descrita por Weber, tiene muchas similitudes a la administración científica con respecto a su pensamiento. Las dos realzan el raciocinio, predictibilidad, pasiva refleja, habilidades técnicas y mando. Sin embargo, los pensamientos del filósofo tenían menos practicidad que las de Taylor, el caso de que sea descrito como modelo ideal todavía detalla a la mayoría de organizaciones actuales, sustenta la importancia del pensamiento de Weber. Sin embargo, es pertinente aclarar que la teoría de la burocracia tal cual fue postulada permite una eficacia y eficiencia administrativa, con base a una meritocracia, donde el resultado obtenido es fruto del esfuerzo del hombre organizacional que posee las competencias para realizar el trabajo.

2.3 Definición de términos básicos

Control interno

Es la evaluación y rectificación del rendimiento para asegurar que se hayan llevado a cabo propósitos de la organización y los proyectos trazados (Contraloría General de la República, 2014).

Gestión administrativa

El entendimiento del individuo centrado a las diversas maneras de emplear de forma razonables los bienes de la organización, así como el quehacer administrativo (Bernal y Sierra, 2013).

Control del plan organizacional

El control interno se encuentra integrado por un plan de organización donde cada proceso organizado consecuentemente a las carencias de la entidad con el fin de respaldar sus bienes, constatar su precisión y fiabilidad de la información contable (Quispe, 2018).

Control administrativo

Este tipo de control hace referencia a la labor de decisión y poder vinculada con la precaución, rectificación y reducción de anormalidades en relación al grado de rendimiento detallado en la misión y sus proyectos (Quispe, 2018).

Control financiero

Es un modo de centrarse en los sistemas de información que tiene la organización mercantil como entidad integrada por diferentes mecanismos y submecanismos independientes, donde se proveen datos de carácter administrativo de manera adecuada y exacta para tomar buenas decisiones (Quispe, 2018).

Planificación

Hace referencia a los objetivos que se deben lograr y como se deben lograr, esto viene siendo una tarea de la función administrativa (Chiavenato, 2011).

Organización

Son el conjunto de tareas fundamentales que se desarrollarán para lograr los objetivos propuestos. Para lograr el desarrollo de estas actividades se hace básico la utilización de los recursos humanos y materiales, dirigidos por un jefe (Chiavenato, 2011).

Dirección

Es la actividad de direccionar a la institución, sacando el máximo rendimiento de los recursos humanos y materiales con el fin de lograr el máximo rendimiento de la entidad (Chiavenato, 2011).

Control

Acá es la etapa donde se realizan las evaluaciones al desempeño para poder maximizar lo que se está haciendo bien y corregir los errores (Chiavenato, 2011).

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

El control interno influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a. El control de plan organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.
- b. El control administrativo influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.
- c. El control financiero influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

2.5 Operacionalización de las variables

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores
CONTROL INTERNO	<i>Control de plan organizacional</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de trabajo. - Línea de autoridad. - Conocimiento del Manual procedimientos.
	<i>Control administrativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Perfil y cantidad de funcionarios. - Expedientes del personal. - Cumplimiento laboral. - Políticas públicas.
	<i>Control financiero</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Control de contabilidad. - Registros financieros. - Normas para salvaguardar los activos.

Fuente: Quispe (2018).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<i>Planificación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Misión/visión. - Plan estratégico (PEI). - Plan operativo institucional (POI).
	<i>Organización</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizativa. - Reglamento de organización y funciones. - Manual de organizaciones y funciones. - Manual de procedimientos.
	<i>Dirección</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones. - Administración de recursos humanos. - Segregación de funciones. - Estrategias de motivación.
	<i>Control</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo del desempeño. - Evaluación del desempeño. - Cumplimiento de objetivos y acciones correctivas

Fuente: Chiavenato (2011).

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La presente investigación es de tipo básico al contrastar la realidad con aspectos o enfoque teóricos. De diseño no experimental al no manipular variables. El nivel de investigación es correlacional al establecer la relación entre las variables. La investigación es de enfoque cuantitativo al utilizar la ciencia estadística para el análisis de datos.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

De 65 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

3.2.2 Muestra

Se utilizó la siguiente formula:

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

Donde:

n	Tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 65}{0.0025(65 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 55.72$$

La muestra es de 56 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Fue la encuesta. El cual ayudó a medir las variables control interno y gestión administrativa.

Validación del cuestionario

Valor de 0,783; siendo válido.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,783
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3820,891
	gl	276
	Sig.	,000

Confiabilidad del cuestionario

Valor de 0,881; siendo confiable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	24

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Para el estadístico de prueba se utilizará el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A. Datos generales

Tabla 1

*Género de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Barranca*

		f	%
Válido	M	45	80,4
	F	11	19,6
	T	56	100,0

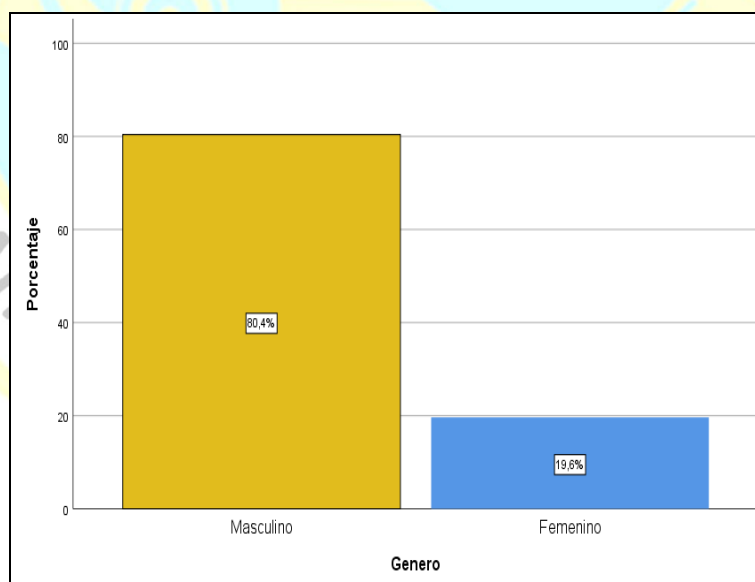


Figura 1. Género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Tabla 1, el 80,4% pertenece al género masculino y el 19,6% pertenece al género femenino.

B. Descripción y análisis de la variable control interno

Tabla 2

Control de plan organizacional

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Se supervisa el logro de los objetivos del plan de trabajo que maneja la municipalidad?	5	8.9%	23	41.1%	3	5.4%	7	12.5%	18	32.1%
2. ¿Se cumple y respeta la línea de autoridad?	13	23.2%	27	48.2%	7	12.5%	0	0.0%	9	16.1%
3. ¿Conoce, por lo menos, lo básico del manual de procedimientos que maneja la municipalidad?	17	30.4%	7	12.5%	7	12.5%	6	10.7%	19	33.9%

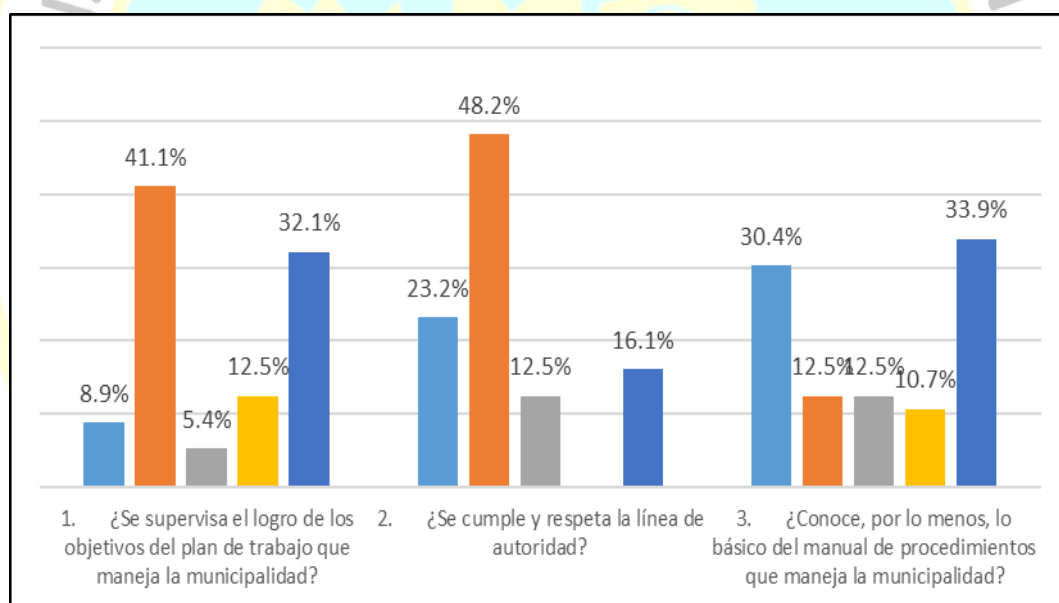


Figura 2. Control de plan organizacional.

Tabla 2, el 50% determinó que no se supervisa el logro de los objetivos del plan de trabajo que maneja la municipalidad, por otro lado, el 71,4% manifestó que no se cumple y respeta la línea de autoridad y el 42.9% mencionó que no conocen, por lo menos, lo básico del manual de procedimientos que maneja la municipalidad.

Tabla 3
Control administrativo

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. ¿La municipalidad cuenta con los trabajadores necesarios, que cumplen con el perfil para su trabajo a realizar?	17	30.4%	14	25.0%	2	3.6%	5	8.9%	18	32.1%
5. ¿La municipalidad lleva un control de los expedientes de sus trabajadores?	15	26.8%	11	19.6%	12	21.4%	0	0.0%	18	32.1%
6. ¿La municipalidad cuenta con registros para supervisar el cumplimiento laboral (puntualidad y asistencia)?	21	37.5%	19	33.9%	12	21.4%	1	1.8%	3	5.4%
7. ¿Los trabajadores demuestran tener conocimiento, por lo menos, básico de las políticas públicas en una municipalidad?	12	21.4%	10	17.9%	18	32.1%	3	5.4%	13	23.2%

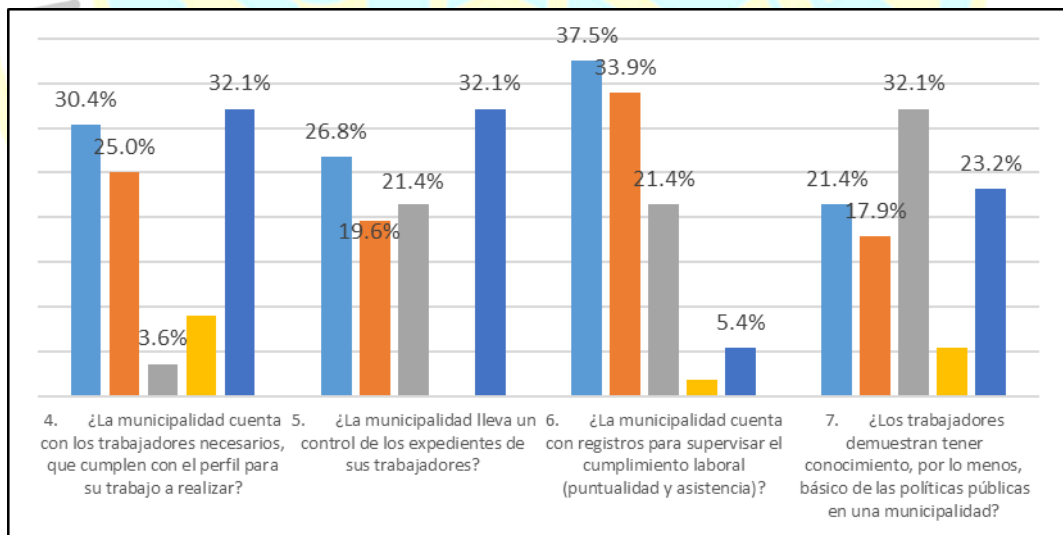


Figura 3. Control administrativo.

Tabla 3, el 55.4% mencionaron que la municipalidad no cuenta con los trabajadores necesarios, que cumplen con el perfil para su trabajo a realizar, en el caso del 46,4% mencionaron que la municipalidad no lleva un control de los expedientes de sus

trabajadores, por otra parte, el 71,4% determinaron que la municipalidad no cuenta con registros para supervisar el cumplimiento laboral (puntualidad y asistencia). Finalmente, el 39.3% determinaron que los trabajadores no demuestran tener conocimiento, por lo menos, básico de las políticas públicas en una municipalidad.

Tabla 4
Control Financiero

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. ¿La municipalidad lleva un adecuado control contable?	17	30.4%	14	25.0%	2	3.6%	5	8.9%	18	32.1%
9. ¿La municipalidad lleva un adecuado registro financiero?	15	26.8%	11	19.6%	12	21.4%	0	0.0%	18	32.1%
10. ¿La municipalidad cuenta con las normas necesarias para salvaguardar los activos?	21	37.5%	19	33.9%	12	21.4%	1	1.8%	3	5.4%

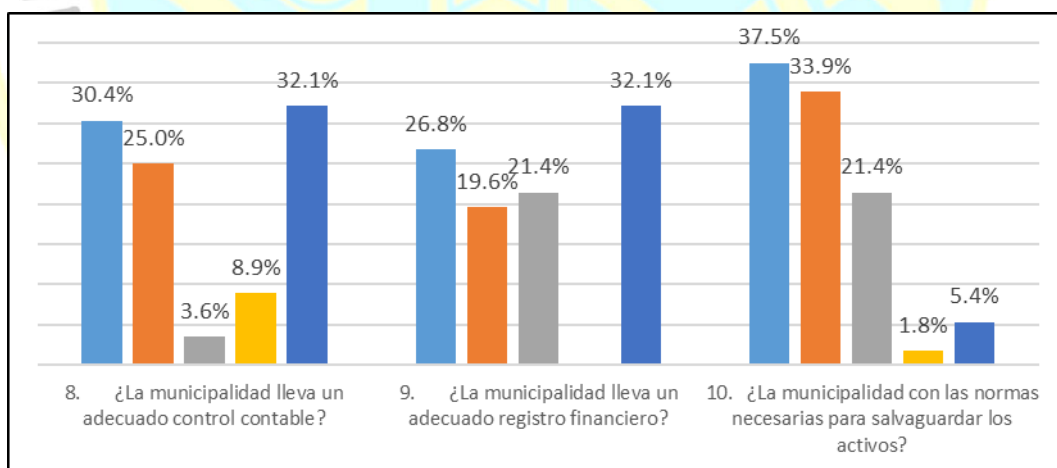


Figura 4. Control Financiero.

Tabla 4, el 55.4% mencionaron que la municipalidad no lleva un adecuado control contable, por otra parte, el 46.4% determinaron que la municipalidad no lleva un adecuado registro financiero finalmente el 71.4% mencionaron que la municipalidad no cuenta con las normas necesarias para salvaguardar los activos.

C. Descripción y análisis de la variable gestión administrativa

Tabla 5
Planificación

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. ¿Se trabaja teniendo en cuenta la misión y visión de la municipalidad?	5	8.9%	30	53.6%	2	3.6%	3	5.4%	16	28.6%
12. ¿La municipalidad cumple con lo planificado en su Plan estratégico (PEI)?	12	21.4%	10	17.9%	18	32.1%	0	0.0%	16	28.6%
13. ¿La municipalidad cumple con lo planificado en su Plan operativo institucional (POI)?	22	39.3%	16	28.6%	10	17.9%	0	0.0%	8	14.3%

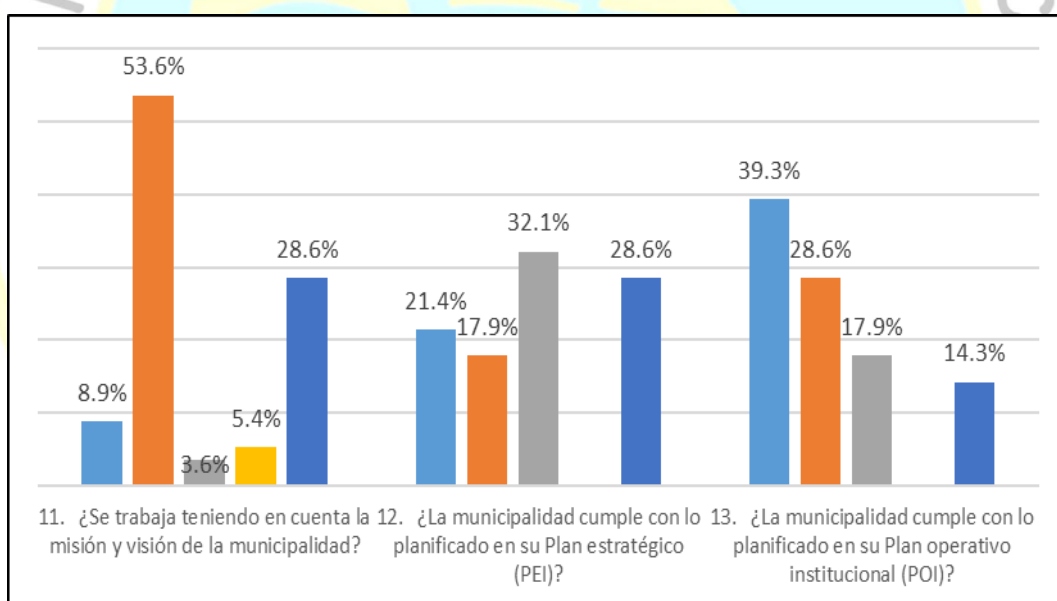


Figura 5. Planificación.

Tabla 5, el 62.5% mencionaron que no se trabaja teniendo en cuenta la misión y visión de la municipalidad, en el caso del 39,3% mencionaron que la municipalidad no cumple con lo planificado en su Plan estratégico (PEI), por último, en el caso del 67.9% mencionaron que la municipalidad no cumple con lo planificado en su Plan operativo institucional (POI).

Tabla 6
Organización

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. ¿La municipalidad cuenta con una estructura organización adecuada?	7	12.5%	8	14.3%	24	42.9%	6	10.7%	11	19.6%
15. ¿Los trabajadores tienen conocimiento, por lo menos, básico del Manual de Organización y Funciones?	7	12.5%	20	35.7%	17	30.4%	3	5.4%	9	16.1%
16. ¿Los trabajadores tienen conocimiento, por lo menos, básico del Reglamento de Organización y Funciones?	0	0.0%	40	71.4%	7	12.5%	1	1.8%	8	14.3%
17. ¿Los trabajadores tienen conocimiento, por lo menos, básico del Manual de procedimientos que maneja la municipalidad?	0	0.0%	19	33.9%	6	10.7%	13	23.2%	18	32.1%

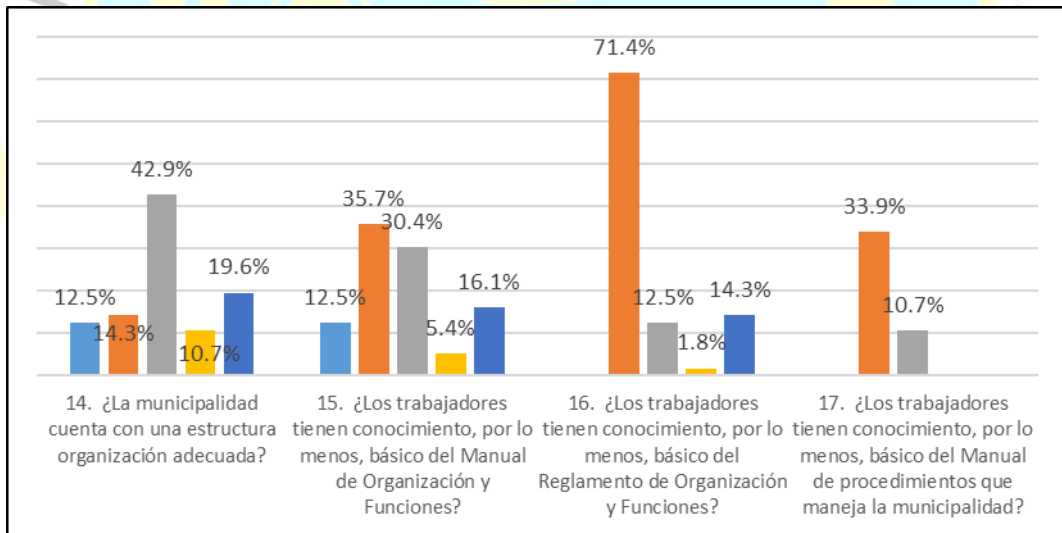


Figura 6. Organización.

Tabla 6, el 26.8% mencionaron que la municipalidad no cuenta con una estructura organización adecuada, en el caso del 48,2% determinaron que los trabajadores no tienen conocimiento, por lo menos, básico del Manual de Organización y Funciones, por otro lado, en el caso del 71.4% manifestaron estar en desacuerdo que los trabajadores tienen conocimiento, por lo menos, básico del Reglamento de Organización y Funciones.

Finalmente, en el caso del 33.9% mencionaron estar en desacuerdo que los trabajadores tienen conocimiento, por lo menos, básico del Manual de procedimientos que maneja la municipalidad.

Tabla 7
Dirección

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18. ¿Los altos cargos, toman decisiones acertadas?	29	51.8%	14	25.0%	4	7.1%	1	1.8%	8	14.3%
19. ¿Se maneja una adecuada administración de recursos humanos?	14	25.0%	17	30.4%	3	5.4%	5	8.9%	17	30.4%
20. ¿Los altos cargos, delegan funciones de manera acertada?	7	12.5%	23	41.1%	2	3.6%	7	12.5%	17	30.4%
21. ¿Los altos cargos, motivan a sus trabajadores?	0	0.0%	36	64.3%	10	17.9%	2	3.6%	8	14.3%

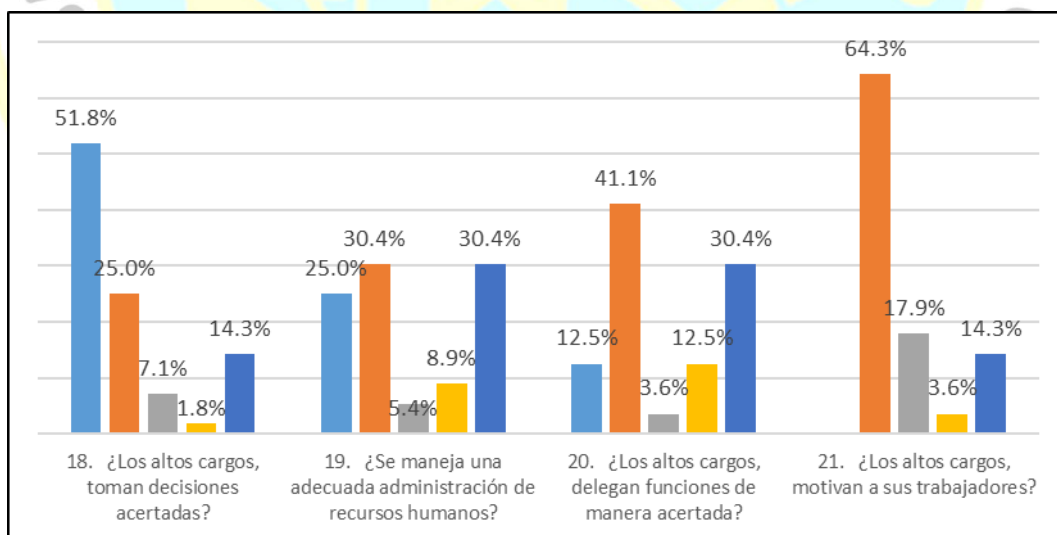


Figura 7. Dirección.

Tabla 7, el 76.8% determinaron que los altos cargos, no toman decisiones acertadas, el 55.4% mencionaron que no se maneja una adecuada administración de recursos humanos, por otro lado, el 53.6% mencionaron que los altos cargos, no delegan funciones de manera

acertada. Finalmente, el 64.3% determinó estar en desacuerdo que los altos cargos, motivan a sus trabajadores.

Tabla 8
Control

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
22. ¿Se realizan eficientes monitoreos al desempeño de los trabajadores?	0	0.0%	14	25.0%	24	42.9%	7	12.5%	11	19.6%
23. ¿Se realizan eficientes evaluaciones al desempeño de los trabajadores?	0	0.0%	26	46.4%	16	28.6%	3	5.4%	11	19.6%
24. ¿Se ejecutan adecuadas acciones correctivas, cuando no se viene desarrollando el trabajo como lo esperado?	0	0.0%	38	67.9%	6	10.7%	2	3.6%	10	17.9%

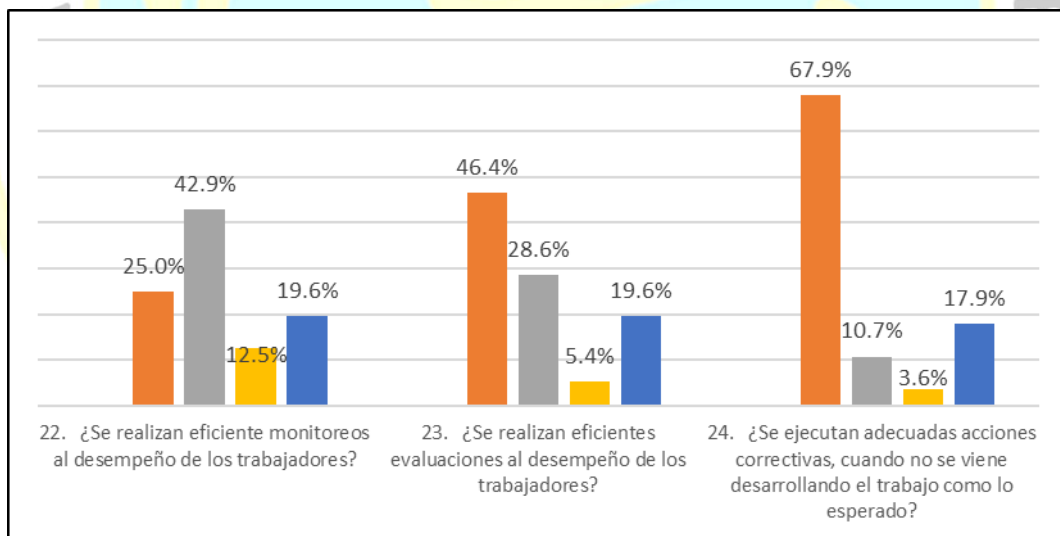


Figura 8. Control.

Tabla 8, el 25% está en desacuerdo que se realizan eficientes monitoreos al desempeño de los trabajadores, en el caso del 46.4% determinó estar en desacuerdo que se realizan eficientes evaluaciones al desempeño de los trabajadores y el 67.9% mencionaron estar en desacuerdo que se ejecutan adecuadas acciones correctivas, cuando no se viene desarrollando el trabajo como lo esperado.

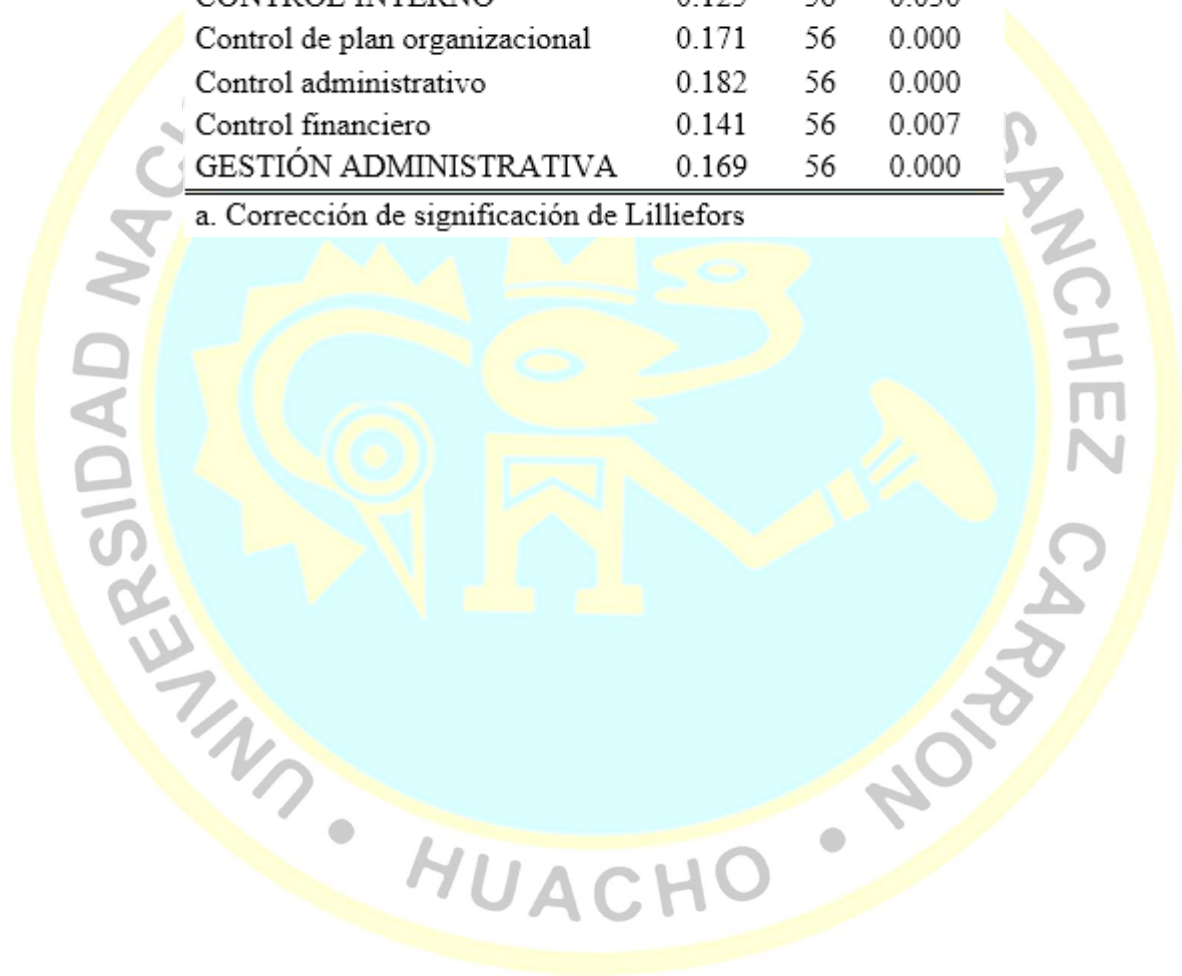
D. Prueba de normalidad

Para dar con la elección del tipo de estadística para probar la hipótesis se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Por lo presentado en la Tabla 9, optó por utilizar Correlación de Rho de Spearman.

Tabla 9
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CONTROL INTERNO	0.125	56	0.030
Control de plan organizacional	0.171	56	0.000
Control administrativo	0.182	56	0.000
Control financiero	0.141	56	0.007
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0.169	56	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors



4.2 Contratación de hipótesis

Hipótesis General

Tabla 10

Correlación de Rho de Spearman entre el control interno y gestión administrativa

			Control interno	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Control interno	Coefficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Se determinó que existe una correlación positiva moderada, encontrándose con el 0,465 y un índice de significancia de 0,000, aceptando la hipótesis:

El control interno influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

Hipótesis específica 1

Tabla 11

Correlación de Rho de Spearman entre el control de plan organizacional y gestión administrativa

		Control de plan organizacional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Control de plan organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,477**
		N	56
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,477**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	56

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

Se determinó que existe una correlación positiva moderada, encontrándose con el 0,477 y un índice de significancia de 0,000, aceptando la hipótesis:

El control de plan organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

Hipótesis específica 2

Tabla 12

Correlación de Rho de Spearman entre el control administrativo y gestión administrativa

			Control administrativo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Control administrativo	Coefficiente de correlación	1,000	,464**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Se determinó que existe una correlación positiva moderada, encontrándose con el 0,464 y un nivel de significancia de 0,000, aceptándose la hipótesis:

El control administrativo influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

Hipótesis específica 3

Tabla 13

Correlación de Rho de Spearman entre el control financiero y gestión administrativa

			Control financiero	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Control financiero	Coefficiente de correlación	1,000	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	56	56
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	56	56

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

Se determinó que existe una correlación positiva moderada, encontrándose con el 0,441 y un nivel de significancia de 0,000, aceptándose la hipótesis:

El control financiero influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se tuvo como hipótesis general: El control interno influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020. Existe una correlación positiva moderada, encontrándose con el 0,465 y un índice de significancia de 0,000, aceptando la hipótesis. Siendo similar con lo encontrado en las investigaciones de Quispe (2018) y Cachay (2017), quienes concluyeron también que entre las variables control interno y gestión administrativa, existe correlación.

Se tuvo como hipótesis específica 1: El control de plan organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020. Existe una correlación positiva moderada, encontrándose con el 0,477 y un índice de significancia de 0,000, aceptando la hipótesis. Coincidiendo con lo presentado por Valera (2017), quien menciona en sus resultados que dimensiones como el ambiente de control y la evaluación de riesgos, dimensiones que se asemejan al control de plan organizacional de la presente investigación, influyen en la gestión administrativa.

Se tuvo como hipótesis específica 2: El control administrativo influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020. Existe una correlación positiva moderada, encontrándose con el 0,464 y un nivel de significancia de 0,000, aceptándose la hipótesis. Coincidiendo con lo presentado por Tunque (2018), quien menciona en sus resultados que la dimensión ambiente de control, que se asemeja al control administrativo de la presente investigación por semejanza de indicadores, influye en la gestión administrativa.

Se tuvo como hipótesis específica 3: El control financiero influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020. Existe una correlación positiva moderada, encontrándose con el 0,441 y un nivel de significancia de 0,000, aceptándose la hipótesis. Coincidiendo con lo presentado por Espinoza (2015), quien concluyó que “el control interno adecuado en los procedimientos administrativos financieros ayuda al cumplimiento de las disposiciones establecidas, a la vez que fomenta y supervisa el funcionamiento de las operaciones que se efectúan” (p.104).



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Existe una correlación positiva moderada, encontrándose con el 0,477 y un índice de significancia de 0,000, entonces, el control de plan organizacional influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020. Es decir, a medida que se supervise el logro de los objetivos del plan de trabajo que maneja la municipalidad mejorará la adecuada estructura de su organización.

Existe una correlación positiva moderada, encontrándose con el 0,464 y un nivel de significancia de 0,000, entonces, el control administrativo influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020. Es decir, a medida que la municipalidad cuente con los trabajadores necesarios, que cumplan con el perfil para su trabajo a realizar mejorará en los trabajadores su conocimiento en la aplicación del Manual de Procedimientos que maneja la municipalidad.

Existe una correlación positiva moderada, encontrándose con el 0,441 y un nivel de significancia de 0,000, entonces, el control financiero influye significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020. Es decir, a medida que la municipalidad lleva un adecuado registro financiero mejorara en el cumplimiento con lo planificado en su Plan estratégico (PEI).

Por lo expuesto

Existe una correlación positiva moderada, encontrándose con el 0,465 y un índice de significancia de 0,000, entonces, el control interno influye

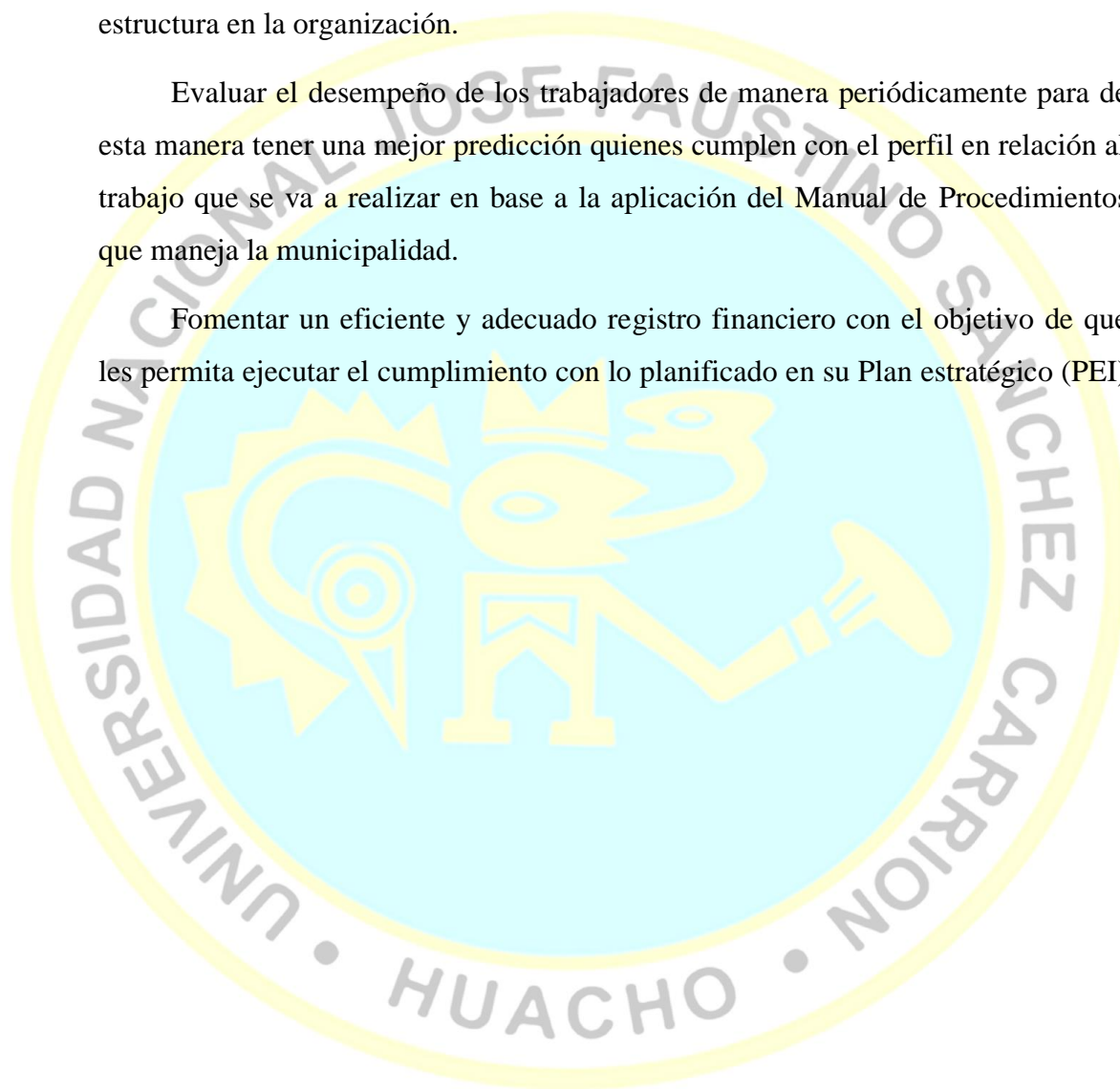
significativamente en la gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

6.2 Recomendaciones

Implementar supervisión de manera continua en los requerimientos para el logro de los objetivos del plan de trabajo con el fin de obtener una adecuada estructura en la organización.

Evaluar el desempeño de los trabajadores de manera periódicamente para de esta manera tener una mejor predicción quienes cumplen con el perfil en relación al trabajo que se va a realizar en base a la aplicación del Manual de Procedimientos que maneja la municipalidad.

Fomentar un eficiente y adecuado registro financiero con el objetivo de que les permita ejecutar el cumplimiento con lo planificado en su Plan estratégico (PEI).



REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográfica

- Aguirre, J. (2010). *Control Interno contabilidad de costos*. Madrid, España.
- Bernal, C. y Sierra, H. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. México D.F: Pearson Educación.
- Cepeda, A. (2010). *Auditoría y Control Interno*. Bogotá, Colombia: Mcgraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9 ed.). Santa Fe, México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinamica del éxito en las organizaciones* (3 ed.). México D.F., México : Mc Graw Hill.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14 ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Louffat, E. (2013). *Administración del Potencial Humano* (2 ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Meléndez, J. (2016). *Control Interno*. Chimbote: Utex.
- Münch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson.
- Sovero, F. (2007). *Gestión Administrativa*. Lima: UNMSM.

7.2 Fuentes electrónicas

- Arteaga, A. (2017). *Las auditorías: su incidencia en el control interno de la gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Marcaballi*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Machala, Machala. Recuperado el 27 de agosto de 2020, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/10566/6/TTMUACE-2017-MCA-CD00006.pdf>

- Bonilla, M. (2014). *El Control Interno y la Auditoria como Garantes de la Contratación Estatal*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6453/Importancia%20del%20control%20interno%20en%20el%20proceso%20de%20adquisici%C3%B3n%20de%20bienes%20y%20servicios.pdf?sequence=2>
- Cachay, B. (2017). *Control Interno y la gestión administrativa en la Municipalidad de Los Olivos, Lima-2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo , Lima. Recuperado el 27 de agosto de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8808/Cachay_VB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contraloría General de la República. (2014). *Marco conceptual del control interno*. Lima. Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf
- Espinoza, P. (2015). *El control interno y los procesos administrativos financieros en el Ministerio de Coordinación de los sectores estratégicos*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato , Ambato. Recuperado el 27 de agosto de 2020, de http://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_3c08182a579b9112063727a4c5539a91
- Gómez, B. (2017). *El control interno como determinante para la eficiencia del gasto corriente del presupuesto en el Miniserio de Educación de la Zona 3*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 27 de agosto de 2020, de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26153/1/T4076M.pdf>
- Holguín, R. (2016). *Gestión administrativa y su incidencia en el presupuesto operativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo - 2015*. Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo. Recuperado el 27 de agosto de 2020, de <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/1929/1/T-UTEQ-0059.pdf>
- Quispe, E. (2018). *Control interno y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chinchero 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chinchero. Recuperado el 27 de agosto de 2020, de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33404/quispe_1le.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, R. (2018). *La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 27 de agosto de 2020, de file:///C:/Users/Fabiola/Downloads/Torres_ARD.pdf

Tunque, C. (2018). *Control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tacna. Recuperado el 27 de agosto de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34830/tunque_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valera, N. (2017). *Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central, 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, 2017. Recuperado el 27 de agosto de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1578/valera_cn.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

A continuación, responda el cuestionario, gracias.

a. Género

M	
F	

I. Instrucciones

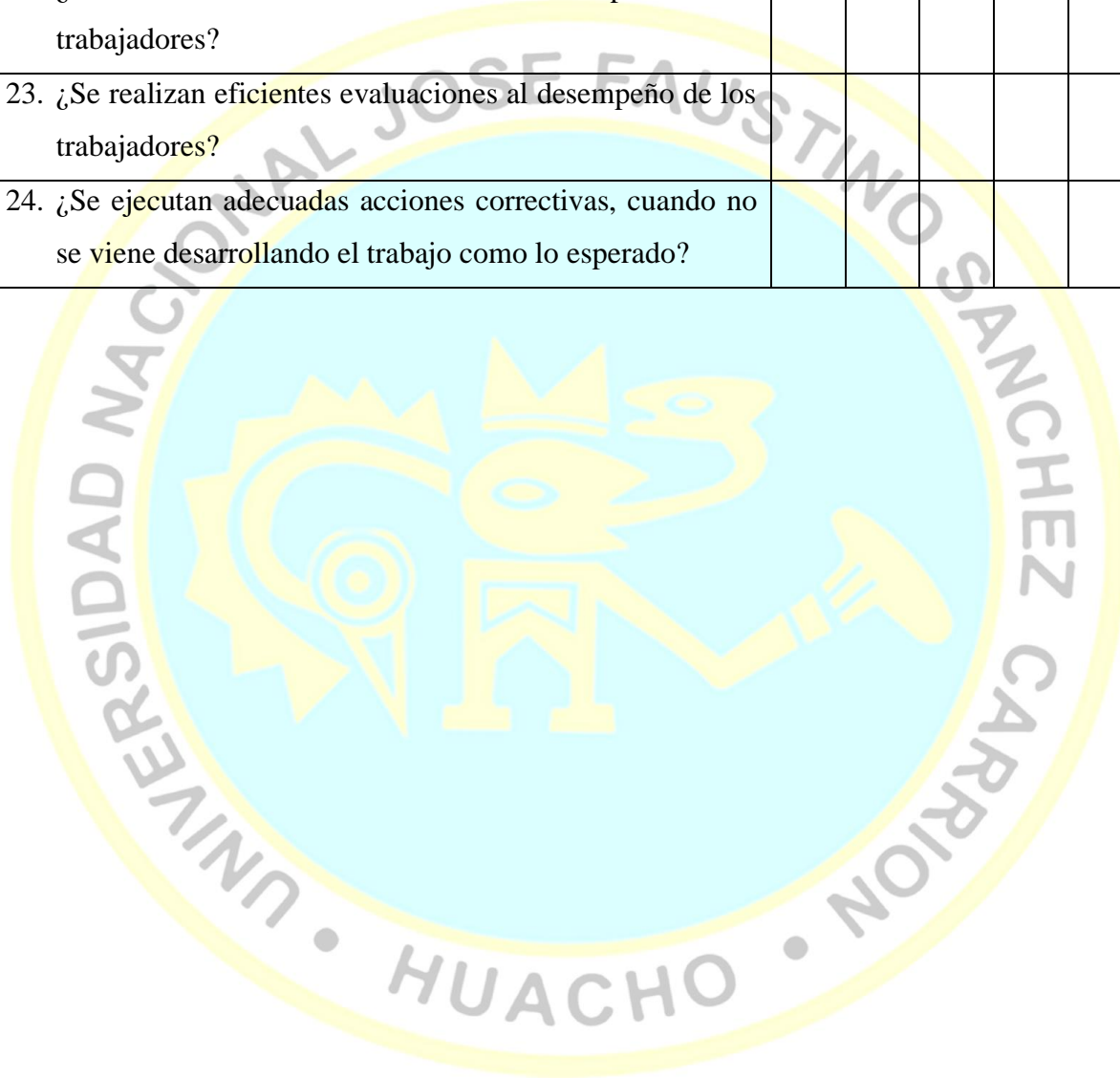
Marcar con una equis “X” según corresponda.

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	3
En desacuerdo.	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	5	4	3	2	1
CONTROL INTERNO					
DIMENSIÓN 01					
1. ¿Se supervisa el logro de los objetivos del plan de trabajo que maneja la municipalidad?					
2. ¿Se cumple y respeta la línea de autoridad?					
3. ¿Conoce, por lo menos, lo básico del manual de procedimientos que maneja la municipalidad?					
DIMENSIÓN 02					
4. ¿La municipalidad cuenta con los trabajadores necesarios, que cumplen con el perfil para su trabajo a realizar?					

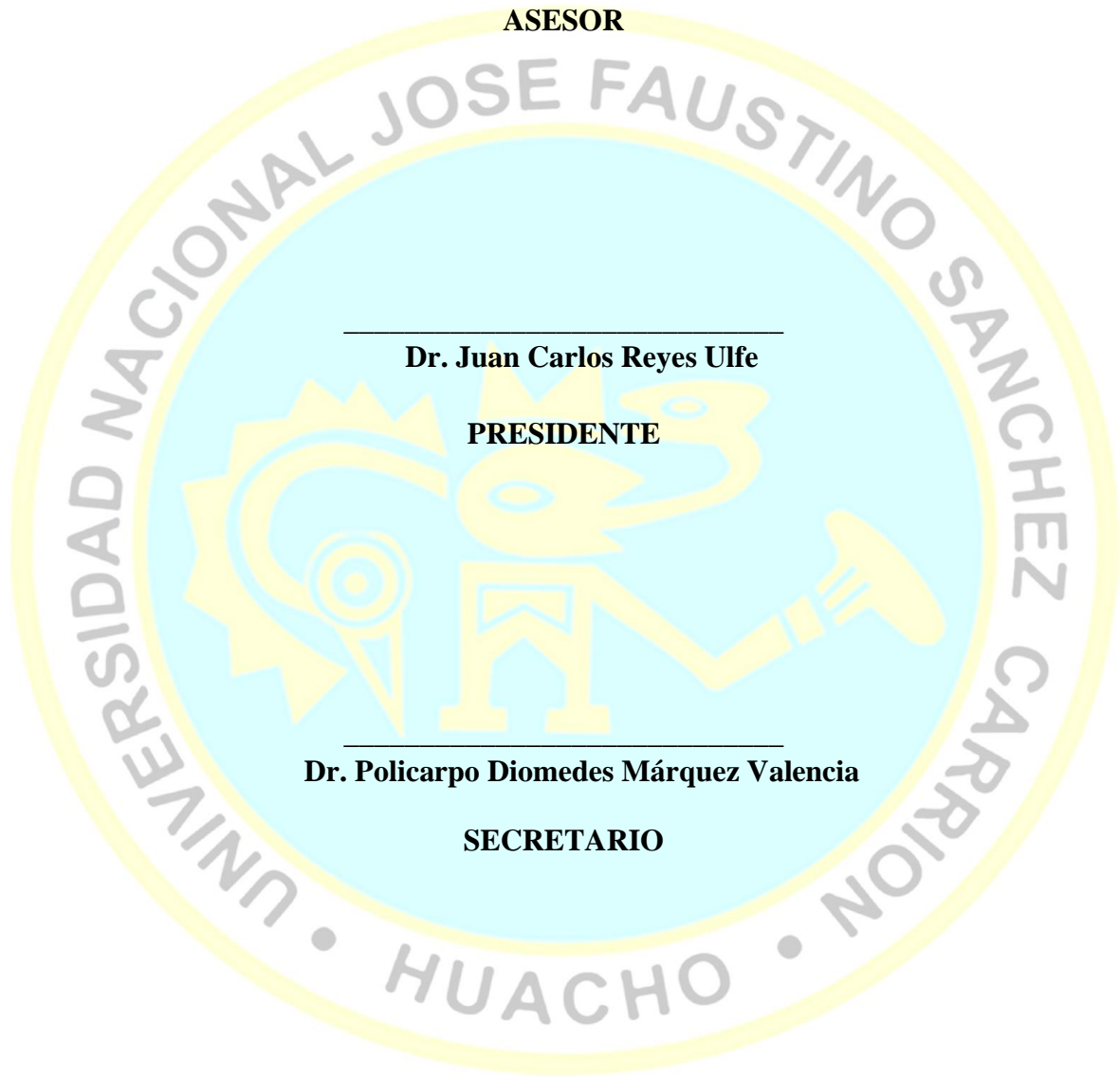
5. ¿La municipalidad lleva un control de los expedientes de sus trabajadores?					
6. ¿La municipalidad cuenta con registros para supervisar el cumplimiento laboral (puntualidad y asistencia)?					
7. ¿Los trabajadores demuestran tener conocimiento, por lo menos, básico de las políticas públicas en una municipalidad?					
DIMENSIÓN 03					
8. ¿La municipalidad lleva un adecuado control contable?					
9. ¿La municipalidad lleva un adecuado registro financiero?					
10. ¿La municipalidad con las normas necesarias para salvaguardar los activos?					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
DIMENSIÓN 01					
11. ¿Se trabaja teniendo en cuenta la misión y visión de la municipalidad?					
12. ¿La municipalidad cumple con lo planificado en su Plan estratégico (PEI)?					
13. ¿La municipalidad cumple con lo planificado en su Plan operativo institucional (POI)?					
DIMENSIÓN 02					
14. ¿La municipalidad cuenta con una estructura organización adecuada?					
15. ¿Los trabajadores tienen conocimiento, por lo menos, básico del Manual de Organización y Funciones?					
16. ¿Los trabajadores tienen conocimiento, por lo menos, básico del Reglamento de Organización y Funciones?					
17. ¿Los trabajadores tienen conocimiento, por lo menos, básico del Manual de procedimientos que maneja la municipalidad?					
DIMENSIÓN 03					
18. ¿Los altos cargos, toman decisiones acertadas?					

19. ¿Se maneja una adecuada administración de recursos humanos?					
20. ¿Los altos cargos, delegan funciones de manera acertada?					
21. ¿Los altos cargos, motivan a sus trabajadores?					
DIMENSIÓN 04					
22. ¿Se realizan eficientes monitoreos al desempeño de los trabajadores?					
23. ¿Se realizan eficientes evaluaciones al desempeño de los trabajadores?					
24. ¿Se ejecutan adecuadas acciones correctivas, cuando no se viene desarrollando el trabajo como lo esperado?					



M(o). Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez

ASESOR



Dr. Juan Carlos Reyes Ulfe

PRESIDENTE

Dr. Policarpo Diomedes Márquez Valencia

SECRETARIO

Dr. Félix Gil Caro Soto

VOCAL