

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

**TESIS**

---

**“INFLUENCIA DE CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE ADMINISTRACION DE LA  
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN HUÁNUCO, ENERO -  
JULIO 2019”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR  
PÚBLICO**

**AUTORA: Chahua Silva, Yakelin Armandina**

**ASESOR: Gonzales Acuña, Martin Moises**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2020**



# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Contabilidad Financiera  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2018-2019)

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía

**Disciplina:** Negocios, Administración

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título  
Profesional de Contador Público

Código del Programa: P11

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

# D

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 44342680

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22512599

Grado/Título: Maestro en ciencias administrativas con  
mención en: gestión pública

Código ORCID: 0000-0002-6062-6705

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Ramirez Cabrera, Victor Manuel	Maestro en gestión y negocios con mención en gestión de proyectos	22423014	0000-0002- 9746-1350
2	Ramos Rosales, Dora Cecilia	Magister en gestión ambiental	10417890	0000-0002- 2955-1303
3	Jara y Claudio, Nilton Alejandro	Contador público	22433914	0000-0003- 2231-138X

# H

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:45 horas del día 5 del mes de Dic del año 2019, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. Víctor Manuel Ramírez Cabrera	<b>(Presidente)</b>
Mtra. Dora Cecilia Ramos Rosales	<b>(Secretario)</b>
C.P.C. Nilton Alejandro Jara y Claudio	<b>(Vocal)</b>

Nombrados mediante la Resolución N° 2071-D-FCEMP-EAPCF-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **"INFLUENCIA DE CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN HUÁNUCO, ENERO-JULIO 2019"**, presentada por el (la) Bachiller **CHAHUA SILVA, Yakelin Armandina**; para optar el **título Profesional de Contador Público**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado con el calificativo cuantitativo de 14 (catorce) y cualitativo de Suficiente (Art.45 y 47 - Reglamento de Grados y Títulos).

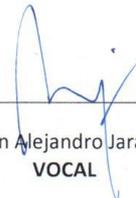
Siendo las 12:30 horas del día 5 del mes de Diciembre del año 2019, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. Víctor Manuel Ramírez Cabrera  
**PRESIDENTE**



Mtra. Dora Cecilia Ramos Rosales  
**SECRETARIO**



C.P.C. Nilton Alejandro Jara y Claudio  
**VOCAL**

## DEDICATORIA

A Dios por darme la fuerza y sabiduría en mi vida y a mis padres, por apoyarme en forma incondicional para seguir adelante con mis sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi alma mater la universidad de Huánuco, por ser parte de mi formación profesional la cual me brinda métodos a seguir para la culminación de mi tesis, también a la Dirección Regional de Educación de Huánuco que ayudaron a la obtención de datos y de manera especial al Lic. Martin Gonzales acuña que con sus orientaciones y enseñanzas ayudó a la culminación del presente proyecto de tesis.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	VIII
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN .....	XI
CAPITULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	13
1.1. Descripción del Problema .....	13
1.2. Formulación del Problema .....	15
1.2.1. Problema General .....	15
1.2.2. Problemas Especificos .....	15
1.3. Objetivo General .....	15
1.4. Objetivos Especificos .....	15
1.5. Justificación de la Investigación .....	16
1.6. Limitaciones de la Investigación.....	17
1.7. Viabilidad de la Investigación .....	17
CAPITULO II .....	18
MARCO TEORICO .....	18
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	18
I) Internacionales.....	18
II) Nacionales .....	20

III) Locales .....	22
2.2. Bases Teóricas .....	24
2.2.1. Control interno.....	24
2.2.2. Gestión administrativa.....	33
2.3. Definiciones Conceptuales.....	40
2.4. Sistema de Hipótesis .....	42
2.4.1. Hipótesis General .....	42
2.4.2. Hipótesis Específicos.....	42
2.5. Sistema de Variables .....	43
2.5.1. Variable Independiente .....	43
2.5.2. Variable Dependiente .....	43
2.6. Operacionalización de Variables .....	44
CAPITULO III .....	46
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	46
3.1. Tipo de Investigación .....	46
3.1.1. Enfoque.....	46
3.1.2. Alcance o Nivel.....	46
3.1.3. Diseño .....	47
3.2. Población y Muestra.....	47
3.2.1. Población.....	47
3.2.2. Muestra .....	48
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	49
3.4. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información .....	49
CAPITULO IV.....	50
PRESENTACION DE RESULTADOS .....	50
4.1. INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	50
4.1.1. Ambiente de control.....	50

4.1.2. Evaluación de Riesgo.....	53
4.1.3. Actividad de Control.....	56
4.1.4. Planificación.....	59
4.1.5. Organización.....	62
4.1.6. Dirección.....	65
4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS .....	68
CAPITULO V.....	71
DISCUSION DE RESULTADOS .....	71
CONCLUSIONES .....	75
RECOMENDACIONES .....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	77
ANEXOS.....	79

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	50
Tabla 2.....	51
Tabla 3.....	52
Tabla 4.....	53
Tabla 5.....	54
Tabla 6.....	55
Tabla 7.....	56
Tabla 8.....	57
Tabla 9.....	58
Tabla 10.....	59
Tabla 11.....	60
Tabla 12.....	61
Tabla 13.....	62
Tabla 14.....	63
Tabla 15.....	64
Tabla 16.....	65
Tabla 17.....	66
Tabla 18.....	67
Tabla 19.....	68
Tabla 20.....	69
Tabla 21.....	70
Tabla 22.....	70

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 .....	50
Gráfico 2 .....	51
Gráfico 3 .....	52
Gráfico 4 .....	53
Gráfico 5 .....	54
Gráfico 6 .....	55
Gráfico 7 .....	56
Gráfico 8 .....	57
Gráfico 9 .....	58
Gráfico 10 .....	59
Gráfico 11 .....	60
Gráfico 12 .....	61
Gráfico 13 .....	62
Gráfico 14 .....	63
Gráfico 15 .....	64
Gráfico 16 .....	65
Gráfico 17 .....	66
Gráfico 18 .....	67

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se encuentra dirigida a determinar la influencia que genera la labor de Control Interno en la Gestión Administrativa del Área de Administración de la Dirección Regional de Educación de Huánuco durante el mes de Enero a Julio del año 2019.

Al respecto, es destacado mencionar que durante los últimos años la administración es bastante cuestionado por el usuario, quienes cotidianamente acuden a someterse a sus servicios, a razón que no encuentran satisfacción de la atención requerida, advierten y manifiestan que los recursos asignados para ciertos sectores de la entidad no están siendo correctamente administrados y ejecutados y más grave aún, acusan que el cáncer de la corrupción se encuentra enquistado en su interior.

Sin embargo, a través de los órganos de Control Institucional se pretende que todas estas situaciones negativas y muchas veces advertidas o denunciadas por los usuarios o cualquier otro ciudadano se puede ejecutar acciones tanto de oficio así como de parte a fin de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultaneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción a fin de que se puede arribar al debida y transparente de los fines, objetivos y metas institucionales.

## **ABSTRACT**

This research work is aimed at determining the influence generated by the work of Internal Control in the Administrative Management of the Administration Area of the Regional Directorate of Education of Huánuco from January to July of the year 2019.

In this regard, it is noteworthy to mention that during the last years the administration is quite questioned by the user, who daily come to submit to their services, because they do not find satisfaction of the required attention, warn and state that the resources allocated for certain sectors of the entity are not being properly managed and executed and more seriously, they accuse that the cancer of corruption is found inside.

However, through the Institutional Control bodies it is intended that all these negative situations and often warned or denounced by the users or any other citizen can execute actions both ex officio as well as part to protect and strengthen the systems administrative and operational actions and activities of prior, simultaneous and subsequent control, against acts and improper practices or corruption so that it can reach the due and transparent of the institutional goals, objectives and goals.

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto tiene como propósito determinar la influencia que genera la labor de Control Interno en la Gestión Administrativa del Área de Administración de la Dirección Regional de Educación de Huánuco durante el mes de Enero a Julio del año 2019.

Se optó por desarrollar un trabajo respecto al problema expresado precedentemente a razón que durante los últimos años la administración es bastante cuestionado por el usuario y que no encuentran satisfacción de la atención que esta brinda, siendo igualmente cuestionado que los recursos asignados no están siendo correctamente administrados y ejecutados, vinculándolos con actos de corrupción.

Además, cabe destacar que el capítulo uno está compuesto a partir de la descripción del problema, planteamiento del problema, los objetivos, la justificación, limitaciones y la viabilidad. Siendo de tal forma la conformación del problema de la investigación, siendo este un tema que considero de necesario aborde y materia de investigación.

El capítulo dos está conformado por los antecedentes, base teórica, definiciones conceptuales, hipótesis, variables de estudio y la operacionalización de variables lo cual conforma el marco teórico; es donde está el sustento de toda nuestra investigación.

El capítulo tres está conformado por el tipo de investigación, la población y muestra, y las técnicas e instrumentos de análisis de datos, estos conforman la metodología de la investigación.

El capítulo cuatro está conformado por los resultados, muestra las estadísticas realizadas que permiten dar la certeza de la gran importancia del estudio del tema.

Como instrumento de medición se aplicó la encuesta realizada a los trabajadores de las áreas de la Dirección Regional de Educación de Huánuco; asimismo los resultados permitieron realizar la validación de la hipótesis de la investigación a través del contraste de hipótesis.

En el quinto capítulo, se consideró la discusión y se recogió las conclusiones a las que se llegó acompañado de las recomendaciones, que corresponde a la parte final del trabajo de investigación.

# CAPITULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Descripción del Problema

El control interno se ha convertido últimamente en uno de los pilares en las organizaciones empresariales nivel mundial, debido a que permite observar con claridad la eficiencia y la eficacia de las operaciones que realizan las empresas; así como la confiabilidad de los registros y el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables y aplicados en los procesos productivos (Ramón,2001).

Así mismo, cabe resaltar que la empresa que aplique controles internos en sus operaciones mejorara la gestión administrativa de la institución, ya que podrá conocer con seguridad la situación real de las mismas, debido a la importancia de tener una planificación que sea capaz de verificar que los controles se cumplan para darle una mejor visión sobre su gestión, además es importante tener un buen sistema de control interno en las empresas debido a lo práctico que resulta al medir la eficiencia y la productividad al momento de implantarlos; en especial si se centra en las actividades básicas que ellas realizan, pues de ello dependen para mantenerse en el mercado. (Chacón, 2002)

Según las normas de control interno del sector público en el Perú, se considera al control interno como herramienta que abarca el proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para asegurar que se alcancen sus objetivos

gerenciales. La aplicación del control interno requiere de parte de todos ellos, un compromiso, una planificación sistemática y la verificación del cumplimiento de las tareas asignadas (Gobernanza Democrática, 2011). Las compañías en cualquier contexto geográfico-social, necesitan tener un control interno efectivo, que cumpla la función verificadora, pero esencialmente que sea utilizado como una herramienta facilitadora para el mejoramiento de la gestión, es decir, de la obtención de eficiencia, economía, efectividad y mejora continua.

En cuanto a la Dirección Regional de Educación con este trabajo de investigación se estima que el seguimiento del Control Interno, va a minimizar las deficiencias mejorando los de resultados de la gestión, racionalizar el uso de los recursos propios, que coadyuven el cumplimiento de políticas, planes y normas. De esta forma se mejorará la planeación, organización, dirección y coordinación de la institución; así como la economía, eficiencia y efectividad de los sistemas de administración.

Por lo tanto, con dicha investigación buscamos identificar como influye el control interno con la gestión administrativa de la Dirección Regional de Educación, su dimensionalidad relacionado con el ambiente de control, evaluación de riesgo, y las actividades de control y que los resultados de la presente investigación encuentren falencias y oportunidades de mejorar en las actividades de que realizan dicha institución.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

- ¿Cómo influye el Control Interno en la gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019?

### **1.2.2. Problemas Especificos**

- ¿Cómo influye el ambiente de control en la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019?
- ¿Cómo influye la evaluación del riesgo con la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019?
- ¿Cómo influye las actividades de control en la supervisión de la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019?

## **1.3. Objetivo General**

- Determinar cómo influye el Control Interno en la gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco – 2019

## **1.4. Objetivos Especificos**

- Determinar cómo influye el ambiente de control en la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019.

- Determinar cómo influye el ambiente de control en la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019
- Determinar cómo influye las actividades de control en la supervisión de la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019.

### **1.5. Justificación de la Investigación**

- **Practica**

Esta tesis se va desarrollar en el marco del reglamento de pregrado y títulos de la Escuela de Administración de Empresas, en ese sentido la información obtenida se expone en función a los estándares propias de la Universidad.

- **Teórica**

La teoría que se empleó en la tesis será sometida a evaluación demostrando su utilidad y alcance en el ámbito de la investigación empleada, definiendo al sujeto de investigación la utilidad de la misma.

- **Metodológica**

La tesis empleó la metodología de investigación científica validada y reconocida por las diferentes materias, la estructura metodológica nos permitirá contar con una estructura que diseña instrumentos para el adecuado recojo de información.

- **Relevancia**

Los resultados de la investigación servirán a la Dirección Regional de educación determinar y orientar a un buen manejo de sus recursos, antecedes indican que las diferentes instituciones encargadas dela

administración de los recursos para la educación no cumplen con su rol asignado y se ve reflejado en los resultados de su ejecución. Por los que los resultados de esta investigación servirán para evidenciarlos.

#### **1.6. Limitaciones de la Investigación**

Las limitaciones son las respuestas de los usuarios de los cuestionarios, siendo la parte más sensible de la ingestión, dado que los funcionarios de la DRE, tienen agendas poco definida impidiendo el desarrollo inmediato de los instrumentos.

#### **1.7. Viabilidad de la Investigación**

La viabilidad de la investigación está determinada por:

- Financiamiento disponible asumido por le tesista.
- Acceso a la información, gracias a la disponibilidad de la Dirección Regional de Educación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

##### **I) Internacionales**

**ARCEDA, S.(2014) realizo la investigacion: “Efectividad de los Procedimientos de Control Interno que se aplican en las áreas de administración y contabilidad en la Empresa Agrícola Jacinto López S.A”, en la escuela de pregrado de la Universidad de Nicaragua 2014. La investigación llevo a las siguientes conclusiones.**

1. Los recursos de la empresa son entregados de forma verbal a cada funcionario con los que van a trabajar.
2. La contratación de personal lo realizan, a medida que se necesitan en cada área.
3. No existe control de entrada y salida del personal.
4. Los arqueos de caja se realizan eventualmente.
5. Los ingresos del día no son depositados, además son utilizado para pago de gastos.
6. Los gastos y compras se realizan en el momento que se necesitan.
7. Falta de segregación de funciones
8. Las Responsabilidades son centralizadas.
9. Ausencia de procedimientos, capacitaciones y promociones para los colaboradores.
10. Inexistencia de reclutamiento de los colaboradores.

11. Falta de control de jornada de trabajo de cada trabajador.
12. Arqueo de Caja de manera eventual.

**RAMON, E. (2013) realizo la investigacion: “Diseño del sistema de control interno en la empresa ab Óptical de la ciudad de Loja”, en la escuela de posgrado de la Universidad de Loja-Ecuador. La investigación llevo a las siguientes conclusiones:**

1. La empresa AB Optical no cuenta con un Sistema de Control Interno que permita tener un adecuado control de las actividades que realiza diariamente.
2. Las aplicaciones de los procedimientos efectuados en la presente tesis son de gran importancia en el correcto y eficaz desarrollo de la empresa, ya que son un componente del sistema de control interno, el cual se crea para obtener información detallada, ordenada, sistemática e integral que contiene todas las instrucciones, responsabilidades e información sobre las políticas, funciones y procedimientos de las distintas operaciones o actividades que se realizan en una empresa.
3. El manual de funciones que se elaboró está orientado a las políticas administrativas y financieras, los métodos y procedimientos que están relacionados, con el debido acatamiento de las disposiciones legales, reglamentarias y la adhesión a las políticas de los niveles de dirección y administración, como también a la eficiencia de las operaciones.
4. La empresa tiene un organigrama estructural poco definido por lo que se vio la necesidad de elaborar un organigrama

estructural, posicional y funcional de acuerdo al reglamento interno de la óptica.

## **II) Nacionales**

**CANDILLO, C. (2016) realizo la investigacion: “ Control interno y la gestion adminstrativa según el personal de la sede central de los sevicios postales del Peru”, en la ecuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Lima-peru. La investigacion llego a las siguiente conclisiones:**

1. Existe relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú, 2016, evidenciándose que la relación fue significativa, afirmando que a mayor evaluación de riesgos, entonces mejor gestión administrativa, aunque la intensidad de relación fue baja.
2. Existe relación entre el control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú, 2016, evidenciándose que la relación fue significativa, afirmando que a mayor control interno, entonces mejor gestión administrativa, aunque la intensidad de relación fue baja.
3. Existe relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú, 2016, evidenciándose que la relación fue significativa, afirmando que, a mayor ambiente de control, entonces mejor gestión administrativa, aunque la intensidad de relación fue baja.

4. Existe relación entre la supervisión y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los Servicios Postales del Perú, 2016, evidenciándose que la relación fue significativa, afirmando que a mayor supervisión, entonces mejor gestión administrativa, aunque la intensidad de relación fue baja.

**PEREZ, M. (2014) realizó la investigación: “ Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del area de Gestión Adminstración UGEL 07 Lima 2014” en la escuela de postgrado de la Unversad de Cesar Vallejo Lima-Perú. Llego a las siguiente conclusiones:**

1. La Gestión administrativa tiene relación positiva ( $r = 0.812$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con el clima institucional según las percepciones del personal del área de gestión administrativa de la UGEL 07 Lima 2014.
2. La dimensión Planificación tiene relación positiva ( $r = 0.648$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con el clima institucional según las percepciones del personal del área de gestión administrativa de la UGEL 07 Lima 2014.
3. La dimensión Organización tiene relación positiva ( $r = 0.608$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con el clima institucional según las percepciones del personal del área de gestión administrativa de la UGEL 07 Lima 2014.
4. La dimensión Dirección tiene relación positiva ( $r = 0.697$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con el clima institucional según las percepciones del personal del área de gestión administrativa de la UGEL 07 Lima 2014.

5. La dimensión Control tiene relación positiva ( $r = 0.722$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con el clima institucional según las percepciones del personal del área de gestión administrativa de la UGEL 07 Lima 2014.

### **III) Locales**

**LUJAN, E. (2016) realizó la investigación: “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa oficina regional oriente Pucallpa – INPE” en la escuela de posgrado de la Universidad de Huánuco - Huánuco 201. Llego a las siguientes conclusiones:**

1. Se acepta la hipótesis general al probarse que existe una relación positiva moderada de 71.6% y el valor de significancia es de 0.005, podemos decir que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE. Así mismo la planificación, organización y la dirección mantienen una relación positiva con la satisfacción laboral tanto en los factores e indicadores motivadores como en las condiciones de trabajo y aspectos salariales. Se aprecia existe un desarrollo organizacional positivo, y se vienen implementando políticas de modernización en la institución, todo ello en beneficio de los trabajadores administrativos aumentando sus capacidades y la calidad de atención a los usuarios.

2. Se acepta la hipótesis específica 1 al probarse que existe una relación positiva moderada 57.8% y el valor de significancia de 0.005 entre la planificación y la satisfacción laboral de los trabajadores un grado de asociación significativa entre la definición de objetivos, definición de planes, programación de actividades y presupuesto con la satisfacción laboral en la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE. Esto significa que la planificación se asocia en significativamente con la satisfacción laboral. En el aspecto de la planificación se han alineado las políticas institucionales al plan bicentenario y a los nuevos paradigmas de administración de centros penitenciarios.
3. Se determinó el grado de correlación de 64% y el valor de significancia de 0.05 de la organización con la satisfacción laboral en la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE. Entonces realizando un contraste de los gráficos N°02, N°03, 04,05, se puede afirmar que la división de trabajo, énfasis en la especialización y comunicación efectiva se relaciona con el clima laboral, relaciones laborales, desarrollo profesional y sistemas de trabajo. La institución tiene una línea de carrera, lo cual motiva al personal a la superación y al logro de objetivos institucionales.
4. Se acepta la hipótesis específica 3 al determinar el grado de correlación de 64% y el valor significancia es de 0.05%, al probarse que existe un grado de asociación significativo, entre la dirección con la satisfacción laboral en la Sede Administrativa

Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE. Es decir, el desarrollo social y ético y liderazgo se relaciona con el sueldo, situación laboral, seguridad laboral e incentivos. Estos resultados nos permiten inferir la importancia del liderazgo en la toma de decisiones y en la creación de un clima organizacional positivo, en el cual se logre alcanzar el desarrollo de capacidades y alta productividad.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Control interno.**

#### **Definición:**

- **Según CARRASCO, B. (2006)** señala que el papel que desempeña el crédito dentro de la economía de una empresa es de gran importancia, debido a que, entre otras cosas, es un instrumento muy eficaz en el proceso de reactivación económica, ya que es mediante el crédito una de las formas más eficaces en cómo puede impulsarse el desarrollo de una economía, pero a su vez el riesgo que significará para la empresa otorgar un determinado crédito y para ello es necesario conocer a través de un análisis cuidadoso los estados financieros del cliente, análisis de los diversos puntos, tanto cualitativos como cuantitativos que en conjunto permitirá tener una mejor visión sobre el cliente y la capacidad para poder pagar dicho crédito. Teniendo un adecuado Control Interno se podría tener menor cantidad de cuentas de incobrables.

- **Según MAGALLANES, P.(2006)** afirma que el Control Interno constituye como una herramienta de apoyo para las directivas de la empresa, para modernizarse, cambiar y producir los mejores resultados con calidad y eficiencia. La persona encargada de esta función debe asegurarse de que se cumplan todas las medidas adecuadas y necesarias en la implementación del sistema de evaluación del control interno.
  
- **Según MELENDEZ, T. (2016)** De los análisis precedentes podemos definir el control interno: es una herramienta de gestión, comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan o se implementan en las empresas dentro de un proceso continuo realizado por la dirección, gerencia y el personal de la empresa, para la custodia y protección de sus activos y patrimonio, promoción de la eficiencia en sus operaciones, promoviendo el mayor grado de rentabilidad.

Dentro del contexto de la modernización y globalización económica, corresponde establecer pautas básicas homogéneas que orienten el accionar de las empresas e instituciones públicas y privadas, hacia la búsqueda de la efectividad, eficiencia, economía y transparencia de sus operaciones, en el marco de una adecuada estructura del control interno y prioridad administrativa.

- **Según CARLOS, J. (2005)** Por mucho tiempo el alcance del sistema de Control Interno estuvo limitado a las áreas económicas, se hablaba de Control Interno y se tenía la cultura de que era inherente a las actividades de contabilidad y finanzas; el resto de las áreas operacionales y de hecho sus trabajadores no se sentían involucrados. No todos los directivos de nuestras organizaciones veían en el sistema de Control Interno un instrumento de gestión capaz de ser utilizado para lograr la eficiencia y eficacia de las operaciones que se habían propuesto. Otro elemento que atentaba contra la eficiencia de los sistemas de Control Interno era que las actividades de control ya venían establecidas de forma global para todas las entidades del país, minimizando la creatividad de los directivos en el diseño de los objetivos y actividades de control que fueran más eficaces según las características de su entidad. Además, no se contaba con elementos generalizadores que le sirvieran de base a la organización para poder diseñar un sistema de Control Interno a la medida de sus necesidades.
  
- **Según BACALLAO, M. (2017)** Al tratar la temática de control interno debemos abordar su marco conceptual y definiciones:  
El control interno es un instrumento de gestión que se emplea para proporcionar una seguridad razonable de que se cumplan los objetivos establecidos por la entidad, para esto comprende

con un plan de organización, así como los métodos debidamente clasificados y coordinados, además de las medidas adoptadas en una entidad que proteja sus recursos, propenda a la exactitud y confiabilidad de la información contable, apoye y mida la eficiencia de las operaciones y el cumplimiento de los planes, así como estimule la observancia de las normas, procedimientos y regulaciones establecidas. La eficacia de la estructura de control interno, revisión y actualización constante es una responsabilidad de todos los directivos de la entidad.

#### **2.2.1.1. Características del control interno.**

Para que el control en las empresas sea verdaderamente efectivo, es obligatorio considerara algunas de sus características fundamentales al momento de establecerlo. Entre algunas de esas características están:

- Oportuno. – Esta característica es la esencia del control, debido a que es la presentación a tiempo de los resultados obtenidos con su aplicación; es importante evaluar dichos resultados en el momento que se requieran, no antes porque se desconocerían sus verdaderos alcances, ni después puesto que ya no servirían para nada.
- Cuantificable. – Para que verdaderamente se puedan comprar los resultados alcanzados contra los esperados, es necesario que sean medible en unidades representativas.

Por lo que el control interno comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se

adoptan en un negocio para salvaguardar sus actividades, verificar la razonabilidad y confiabilidad de su información financiera, promover la eficiencia operacional y provocar la adherencia de los políticos prescritas por la administración, ANTONIO, J. (2016) .

#### **2.2.1.2. Importancia del control interno.**

El control interno es la base sobre la cual descansa la confiabilidad de un sistema contable, el grado de fortaleza del control interno determinará si existe una Seguridad razonable de que las operaciones reflejadas en los estados financieros son confiables, o no. Una debilidad importante del control interno, O un sistema de control interno poco confiable, representa un aspecto negativo dentro de la estructura de un sistema contable.

ANTONIO, J. (2016) sostiene que El mantener una adecuada estructura de control interno es responsabilidad de una gerencia la cual debe realizar las estimaciones necesarias para asegurarse de que los beneficios esperados por la implantación de los procedimientos de control

los controles preventivos son aquellos que se ejecutan antes de la ejecución de un proceso, ejemplos de controles preventivos son los siguientes:

- El inventario que ingresa al almacén se recibe solamente con base en autorizaciones, y son contados e inspeccionados antes de ser ingresados al sistema.

- Revisión y aprobación de los comprobantes de diario.

Los controles de detección se aplican durante o después de un proceso; la eficacia de los controles defectivos dependerá principalmente del intervalo de tiempo transcurrido entre la ejecución del proceso y la ejecución del control. Algunos ejemplos de controles de detección son los siguientes:

- Reconciliaciones de cuentas de auxiliares vs mayor
- Emisión de listados de excepciones.
- Cuadre de totales débitos y créditos al grabar comprobantes contables

Los objetivos generales del control interno son los siguientes:

- Custodia de los activos
- Captura y proceso de la información en forma completa y exacta.
- La correcta conducción del negocio de acuerdo con las políticas de la compañía

### **2.2.1.3. Dimensiones.**

- **Ambiente de control.** - Según (Martínez, 2016) Es la base fundamental del procedimiento de control interno, el que contribuye la estructura que se apoyan los demás elementos y en consecuencia principalmente especificar los principios más importantes de un control interno eficaz y eficiente, que se utiliza como guía para el buen funcionamiento de la entidad, el cual

influye en las actividades que realizan sus funcionarios y trabajadores. (p.34)

De acuerdo a lo señalado el ambiente de control de la institución se ve reflejado en los valores éticos de los directivos y como aplican su estilo de liderazgo con los trabajadores, procedimientos que se realizan a los recursos humanos y los dispositivos que emplean para el buen funcionamiento.

Indicadores:

- **Conocimiento.** – Según (Martínez, 2016) conocer como el proceso de averiguar por el ejercicio de las facultades intelectuales la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas
- **Habilidades.** - Según Robbins (2004), la habilidad “es la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo”, por ende, es una valoración actualizada de lo que una persona puede hacer
- **Talento.**- Según (Catillo, 2010) dice que la gestión del talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente
- **Evaluación de riesgo.** - (COSO, C. 2013) señala Consiste en identificar y analizar los riesgos más notables o más importantes que imposibiliten cumplir con los objetivos de la entidad, el cual se utiliza como base para establecer que se debe hacer para mejorar y superar en la gestión. Cada institución enfrenta a diferentes

riesgos ya sean internos o externos el cual tendrán que ser revisados y evaluados. (p.65).

Con lo señalado, las acciones de la evaluación del riesgo nos ayudan a identificar los riesgos existentes en las organizaciones, y los representantes de las entidades sabrán cómo superar los riesgos que están implicado en las acciones institucionales. Existe una variedad de riesgos en todas las organizaciones, una de ellas es operativa, normativa, la reputación, riesgo de mercado y de crédito.

Indicadores:

- **Valor ético.** –Según (Guedez, 2018) (Los valores éticos son guías de comportamiento que regulan la conducta de un individuo. En primer lugar, la ética es la rama de la filosofía que estudia lo que es moral y realiza un análisis del sistema moral para ser aplicado a nivel individual y social
  - **Actitudes.** - Según (Chiavenato. I.2009), las actitudes son “un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas
  - **Aptitudes.** Según (Hernández, 2009) una aptitud específica está ligada estrechamente con sus características y componentes frente a una tarea cognitiva.
- **Actividades de control.** - (COSO, 2013) señala que son habilidades de manejo, las instrucciones, las técnicas utilizadas, las prácticas a aplicar y los dispositivos que permitirán a los

directivos dirigir y superar los conflictos reconocidos utilizando como plataforma en la evaluación de riesgos y así poder certificar que se lleguen a cumplir las normas señaladas. Se establecen en todos los órganos de línea de la entidad y en todas las etapas de la gestión. Las actividades de control se describen a instrucciones, dispositivos y manejos que los trabajadores efectúan en sus diligencias diarias en la entidad o de gestión pública. Estas instrucciones certifican que los trabajadores deben cumplir con todas las normas reglamentarias de la institución y pautas de la dirección. (p.67).

Indicadores:

- **Satisfacción laboral.** – Según (Hannoun, G. 2011) La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo.
- **Reconocimiento.** - Según (Benhabib, 2006) señala que el reconocimiento es una nueva categoría que deja muy lejos una mera estrategia de supervivencia. El reconocimiento como proceso en su dimensión individual, social y por lo tanto

moral, sigue una teleología que se realiza en distintas etapas marcadas por determinadas forma

- **Oportunidad de desarrollo.** Las oportunidades surgen en determinados momentos de la vida y deben ser aprovechadas para evitar el arrepentimiento posterior. Muchas veces hay individuos que se lamentan por haber desperdiciado una oportunidad por diferentes motivos. Lo importante, por lo tanto, es estar atento a aquéllas que se presentan en cualquier ámbito y analizarlas para determinar cuál es la opción más conveniente para uno.

### **2.2.2. Gestión administrativa.**

#### **Definición.**

- **Según MINEDU (2011)**, La gestión administrativa es un proceso creativo que permite obtener resultados a través de transformaciones permanentes, empleando las potencialidades y recursos con los que cuenta la Institución Administrativa; incluyendo su activo más importante: el conocimiento. A demás menciona que la creatividad en un director es importante, puesto que permite enfrentarse a diversas situaciones utilizando los recursos, habilidades, potencialidades con que cuenta para lograr una buena gestión administrativa. (p. 17)
- **Según ALVAREZ, J. (2008)**, La calidad de la gestión está orientada en diversos elementos que implica analizar acciones y procedimientos; y esto conlleva a que una buena organización es capaz de emprender experiencias administrativas innovadoras en

el presente y proyectadas hacia el futuro” (p.171). Efectivamente la gestión administrativa en un trabajo integral donde cada uno de los miembros debe cumplir un rol primordial, respetando los espacios, funciones y cumpliendo las normas establecidas

- **Según RAMON (2009)**, El proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir, según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, la forma como se realizarán estas acciones y los resultados que se lograrán. (p. 99).

En consecuencia, la gestión administrativa debe conducir a una organización, planificación al logro de metas y objetivos fijados o propuestos por la institución, siendo esto responsabilidad de todos los actores vinculados al sector público. En ese sentido, para que se cumpla los procesos de la gestión administrativa la competencia del administrador y del personal debe ser fundamental en la gestión pues para que los objetivos de una gestión se logren con éxito deberán incluir; creatividad, poseer conocimientos sólidos del área, liderazgo, comunicar y compartir ideas, generar y demostrar confianza, dispuesto a escuchar y al diálogo.

- **Según SOVERO (2009)**, manifiesta que la administración, consiste en diseñar, implantar y hacer funcionar un sistema eficiente y eficaz de aprendizaje que responda a las características, necesidades y aspiraciones de los alumnos, la

sociedad y 29 sus instituciones. Su éxito requiere responsabilidad de los directivos y operadores del sistema. (p. 59).

#### **2.2.2.1. Características de gestión administrativa.**

En la Gestión Administrativa en las instituciones públicas, los postulados de los teóricos tienen relación directa con las funciones que presentan la institución, ciertamente existe una división del trabajo, especificación de las áreas de desarrollo, sin embargo, pareciera que el continuo remplazo de los servidores hace que el orden del servicio se deteriorase, pudiendo ser la repercusión del escaso conocimiento con las características particulares del servicio que debe brindar.

Concordamos con la posición que menciona Ramos (2009), que las características de la gestión administrativa están basadas en el reglamento de la gestión del sistema administrativo que en su artículo 2° es como sigue:

Es descentralizada, porque se realiza en cada instancia de gestión y articula las acciones de la universidad en cada una de sus sedes, de acuerdo a las competencias que la norma les asigna, respetando sus autonomías en sus ámbitos de jurisdicción.

Es simplificada y flexible, porque favorece la fluidez de los procesos y procedimientos del trabajo y permite que el sistema administrativo de planificación, organización, ejecución y control se adapte a diversidad de necesidades de los estudiantes de todas las regiones a nivel de postgrado. Es participativa y

creativa, porque los servidores y usuarios se relacionan en forma organizada, democrática e innovadora, en la planificación, organización, seguimiento y evaluación de la gestión en cada una de las instancias de gestión descentralizada.

Está centrada en los procesos de desarrollo de los usuarios y sus necesidades.

Es formativa porque contribuye al desarrollo de los integrantes de la organización y se basa en la comunicación y transparencia.

Es unitaria, sistémica y eficaz porque la gestión de cada instancia se articula con las otras y tiende al logro de sus objetivos. Es integral, porque comprende las dimensiones académicas, institucionales y administrativas (p. 78).

#### **2.2.2.2. Importancia de la gestión administrativa.**

La gestión administrativa es importante, porque imparte efectividad a los esfuerzos humanos a la vez que ayuda a obtener mejores recursos. Dependiendo de la manera en que una UGEL administre sus recursos, que dicho centro imparte. Asimismo, se establecen diversas acciones que llevan a concebir que sea una organización altamente competente, por ello para Freeman, Stoner y Gilbert, (2009), las actividades se encuentran planificadas, a través de calendarizaciones, inclusive las reuniones de trabajo, las reuniones.

Existe la formación de comités de desarrollo.

Existe la aplicación eficaz de la normativa con criterio profesional de las penalidades y sanciones al personal de la institución, así como reforzamientos y estímulos por la labor desempeñada.

El director demuestra capacidad de gestión de proyectos internos y externos en beneficio de la institución educativa. Madurez emocional, social e intelectual mostrando una imagen equilibrada. Presenta habilidad para tratar a las personas, competencia profesional y capacidad de liderazgo. (p. 187)

### **2.2.2.3. Dimensiones.**

- **Planificación.** – La planificación es considerada la primera función que se desempeña en la administración. Al respecto Freeman, Stoner y Gilbert, (2009, p. 143) indica que “La planeación figura como la primera función administrativa. La planeación es la función administrativa que determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para conseguirlos”.

Así mismo MINEDU (2011) señala que Con respecto a la planificación en el Manual de Gestión de Funcionarios de las Instituciones Educativas se señala: La gestión es fundamentalmente un proceso de toma de decisiones. Hay que decidir sobre: qué debemos hacer para lograr nuestros objetivos, por dónde empezar, cómo lo haremos. Lo que implica pensar también en: con qué recursos contamos, qué requerimos para lograr lo que nos proponemos, qué obstáculos tenemos que vencer (p. 43).

Indicadores:

- **Relaciones Interpersonales.** - Según (Alvarez. J, 2008) Las relaciones personales son asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos.
  - **Trabajo en equipo.-** Según (Luiz, E. 2008) el trabajo en equipo está más relacionado con los procedimientos, técnicas y estrategias que utiliza un grupo determinado de personas para conseguir sus objetivos propuestos.
  - **Objetivo común.-** Es el objetivo que se comparte entre todos dentro de la organización, con la finalidad de lograr lo planteado por la organización.
- **Organización.** – Organización como función administrativa y parte integrante del proceso administrativo. En este sentido, la organización significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos involucrados en la ejecución y establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno. (Freeman, Stoner y Gilbert, 2009, p. 148).

Es por eso que cuando se habla de organización se refiere a: determinar las actividades de manera específica para lograr los objetivos.

- **Condición de trabajo.** (Freeman, Stoner y Gilbert, 2009) está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura,

entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

- **Entorno de trabajo.-** (Freeman, Stoner y Gilbert, 2009) puede definirse como todo aquello que envuelve al trabajador y, en cierta medida, le condiciona en la realización de su trabajo diariamente. Los aspectos del entorno que hay que considerar desde una perspectiva ergonómica son principalmente: El espacio disponible para realizar las tareas.

- **Comunicación directa.**

- **Dirección.** - Para Freeman, Stoner y Gilbert, (2009) “Dirigir supone mandar, influir y motivar a los empleados para que desarrollen ciertas tareas y se comprometan. Cobertura de la dirección. En una entidad los funcionarios dirigen a los gerentes, estos dirigen a los supervisores y estos a los empleados u obreros” (p.176).

La dirección puede darse en tres niveles: Dirección global: abarca toda la institución educativa. Es la dirección propiamente dicha. Tiene que ver con el presidente de la institución educativa y cada director en su área. Dirección departamental: abarca cada departamento de la institución educativa. Es la llamada gerencia. Está relacionada con el personal de mandos medios. Dirección operacional: abarca a cada grupo de persona o tareas. Es la llamada supervisión.

- **Puntualidad.** – Para (Freeman, Stoner y Gilbert, 2009) es una actitud humana considerada en muchas sociedades como la

virtud de coordinarse cronológicamente para cumplir una tarea requerida o satisfacer una obligación antes o en un plazo anteriormente comprometido o hecho a otra persona.

- **Iniciativa.** – Para (Freeman, Stoner y Gilbert, 2009) Se trata de numerosas ideas y proyectos que surgen de colectivos de jóvenes y que tienen como claro objetivo lograr mejoras en la sociedad a través de muy diversas áreas.
- **Presentación personal.-** Es el aspecto con el que se muestra una persona.

### 2.3. Definiciones Conceptuales

- **Autogestión:** Sistema de organización de una empresa en el que los trabajadores participan activamente en las decisiones sobre su desarrollo o funcionamiento.
- **Prevea:** Conocer, conjeturar por algunas señales o indicios lo que ha de suceder. Disponer o preparar medios contra futuras contingencias
- **Surgido:** surjo, surges, surge, surgimos, surgís, surgen.
- **Escrupulosa:** Que realiza la función o el trabajo que se le encomienda con cuidado, esmero y minuciosidad: es un científico muy **escrupuloso**. Que duda o teme sobre la veracidad o existencia de una cosa.
- **Instituidos:** Establecer o fundar un organismo de carácter social o cultural Con un acto solemne instituyeron una asociación de beneficencia.
- **Autorregular:** La autorregulación se refiere a aquella capacidad que dispone una entidad, asociación, organización o institución de

regularse a sí misma en base a un monitoreo y control voluntario que tendrá lugar desde sus propias instalaciones y recursos.

- **Sistémico:**(a) Significa que afecta al cuerpo entero, en lugar de una sola parte o un solo órgano. Por ejemplo, los trastornos **sistémicos**, como la hipertensión, o las enfermedades **sistémicas**, como la gripe, afectan a todo el cuerpo.
- **Promulgación:** Publicación oficial de una ley u otra disposición de la autoridad.
- **Intrínseco:** es aquello que es esencial a algo. Lo opuesto a lo **intrínseco** es lo extrínseco, es decir, aquellos elementos que no son esenciales y genuinos de algo. El calor es algo **intrínseco** del sol y lo mismo sucede con la blancura con respecto a la nieve o el deseo en relación con el amor.
- **Implantadas:** Encajar, poner, injertar: le **implantarón** una prótesis en la rodilla. Establecer y poner en ejecución doctrinas nuevas, instituciones, prácticas o costumbres: implantar una moda.
- **Desviaciones:** Es la medida de dispersión más común, que indica qué tan dispersos están los datos con respecto a la media. ... El símbolo  $\sigma$  (sigma) se utiliza frecuentemente para representar la **desviación** estándar de una población, mientras que  $s$  se utiliza para representar la **desviación** estándar de una muestra.
- **Organizacional:** Es todo lo referido al establecimiento de un orden para llegar a conseguir un objetivo específico.
- **Organización:** Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. En

otras palabras, una **organización** es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

- Especificidad: La **especificidad** de una prueba es la probabilidad de que un sujeto sano tenga un resultado negativo en la prueba. La **especificidad** es el porcentaje de verdaderos negativos o la probabilidad de que la prueba sea negativa si la enfermedad no está presente.

## **2.4. Sistema de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

- Hi El Control Interno influye significativamente en la gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019.

### **2.4.2. Hipótesis Específicos**

- El ambiente de control influye significativamente en la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019.
- El ambiente de control influye significativamente en la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019

- Las actividades de control influyen significativamente en la supervisión de la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019

## **2.5. Sistema de Variables**

### **2.5.1. Variable Independiente**

- Control interno.

#### **Dimensiones:**

- Ambiente de control.
- Evaluación de riesgo
- Actividad de control.

### **2.5.2. Variable Dependiente**

- Gestión administrativa.

#### **Dimensiones:**

- Planificación.
- Organización
- Dirección.

## 2.6. Operacionalización de Variables

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	ITEMS
Control Interno.	Ambiente de Control	-conocimientos	¿Se establecen jerárquicamente la jefatura de cada una de las áreas por parte de la DRE Huánuco?
		- Practica de valores éticos, y habilidades.	¿Todos los trabajadores del área de administración practican los valores éticos sociales y laborales?
		- Mayor supervisión	¿Se realizan supervisiones de las actividades realizados en cada área?
	Evaluación de Riesgo	- Programas confiables	¿Los programas de Contabilidad que utiliza la DRE Huánuco son confiables?
		- Actividades de evaluación	¿Se realiza evaluaciones en el área de contabilidad?
		- Aptitudes y rotación del personal.	¿Realizan rotaciones de cargos al personal?
	Actividad de Control	- Realización de conciliación.	¿Se realiza conciliaciones de las operaciones procesadas y las actividades a desarrollar?
		- Reconociendo por buena superstición	¿Todos los comprobantes, informes y estados financieros son revisados y aprobados por el área de contabilidad?
		- Mayores oportunidades de desarrollo personal.	¿Durante los años transcurridos han comunicado algunos cambios en la dirección de gestión administrativa
	Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
	Planificación.	- Buena relación con los objetivos	¿Están definidos los objetivos en la Dirección Regional de Educación Huánuco?
		- misión y visión definidos claramente.	¿Considera que conoce y se encuentra claramente definido y

Gestión Administrati va.			establecido la misión y visión?
		- Perseguir un objetivo común.	¿Tiene establecida una meta a (corto, mediano, largo plazo)?
	Organización	- Conocimiento del organigrama.	¿Conoce la estructura organizacional de la Dirección Regional de Educación Huánuco?
		- Esfuerzo en equipó.	¿Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar?
		- Perseguir un objetivo común.	¿Existen manuales de funciones actualizados en su entidad?
	Dirección.	- Mayor puntualidad	¿La administración cuenta con sistemas de incentivos para los colaboradores?
		- Tener mayor iniciativa en el trabajo	¿Se efectúa la comunicación con los colaboradores?
		- Presentación formal del trabajador.	¿La supervisión y coordinación en su trabajo es de forma justa y balanceada?

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo de Investigación

SAMPIERI, H. (2014), La presente investigación es de tipo aplicada, porque sus resultados son utilizados en la solución de problemas de la realidad sustentada en bases teóricas existentes. La investigación aplicada identifica la situación problema y busca dentro de las posibles soluciones, aquella que pueda ser la más adecuada para el contexto específico.

##### 3.1.1. Enfoque

SAMPIERI, H. (2014), La presente investigación es de enfoque cuantitativo ya que requiere que el investigador realice la recolección de datos numéricos de los objetivos, fenómenos, participantes que estudia y analiza mediante procedimientos estadísticos, de este conjunto de pasos llamado investigación cuantitativa, se derivan otras características del enfoque cuantitativo que se precisan a continuación: la hipótesis que se genera antes de recolectar y analizar los datos y la recolección de datos se fundamenta en la medición. Debido a que los datos son producto de mediciones, se representan mediante números y se analizan a través de métodos estadísticos.

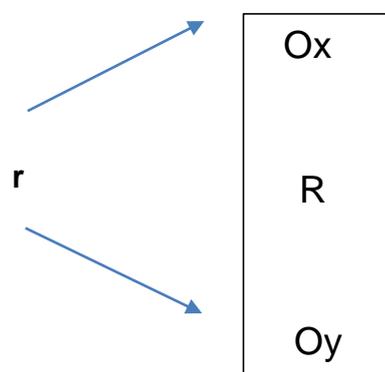
##### 3.1.2. Alcance o Nivel

SAMPIERI, H. (2006), El nivel de la investigación es Descriptivo-Correlacional donde se describe intencionalmente

la variable independiente (Control Interno) para ver su influencia en la variable dependiente (Gestión Administrativa).

### 3.1.3. Diseño

SAMPIERI, H. (2006), Investigación es **no experimental** aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes, lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal cual, y como se dan en su contexto natural, para después analizarlo. **Los diseños no experimental transaccional o transversal** recolecta datos en un solo momento dado. Por otro lado los **diseños no experimentales - transaccional de tipo correlacional** diseño que describe relación entre dos o más variables en un momento dado mediante el siguiente esquema.



## 3.2. Población y Muestra

### 3.2.1. Población.

SAMPIERI, H. (2006), Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación. (pp. 236)

La población de la presente investigación está determinada por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco que en total son 34.

$M = 34$

### **3.2.2. Muestra**

SAMPIERI, H. (2006), Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generarse a todos los elementos que conforman dicha población.

La muestra que se va a tomar en la presente investigación es definida por una muestra probabilística aleatoria simple de las cuales son las áreas de Administración de la Dirección Regional de Educación.

$N = 34$

CUADRO N° 1 Distribución de los trabajadores de la Área De Administración de la Dirección Regional de Educación.

<b>PERSONAL</b>	05
<b>ESCALOFON</b>	01
<b>PLANILLAS</b>	13
<b>ABASTECIMIENTO</b>	04
<b>TESORERIA</b>	04
<b>CONTABILIDAD</b>	04
<b>BIENESTAR SOCIAL</b>	03
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>

Fuente: Dirección Regional De Huánuco

Elaboración: YAKELIN A. CHAHUA SILVA

### 3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas	Instrumentos
La encuesta	Cuestionario: Son 1 una dirigida a los trabajadores que consta de 22 preguntas para evaluar el Control interno y la Gestión administrativa.

### 3.4. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información

**Software EXCEL** Para el diseño y presentación de los gráficos de barras.

**Software Ms Office** Para el procesamiento de la información y formulación del informe final de tesis.

## CAPITULO IV

### PRESENTACION DE RESULTADOS

#### 4.1. INTERPRETACION DE RESULTADOS.

##### 4.1.1. Ambiente de control.

Tabla 1

Se establecen jerárquicamente la jefatura de cada una de las áreas por parte de la DRE Huánuco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	18	51,4	52,9	52,9
	SIEMPRE	16	45,7	47,1	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
	Total	35	100,0		

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

¿Se establecen jerárquicamente la jefatura de cada una de las áreas por parte de la DRE Huánuco?



Gráfico 1

#### INTERPRETACIÓN:

En el cuadro N° 1 Podemos ver que de toda la población encuestada el 55% de los trabajadores de la DRE de Huánuco establece la jerarquía laboral 40% de los trabajadores de la DRE de Huánuco no siempre

establece la jerarquía laboral nos podemos dar cuenta que a veces se establece la jerarquía jefatura de cada área.

Tabla 2

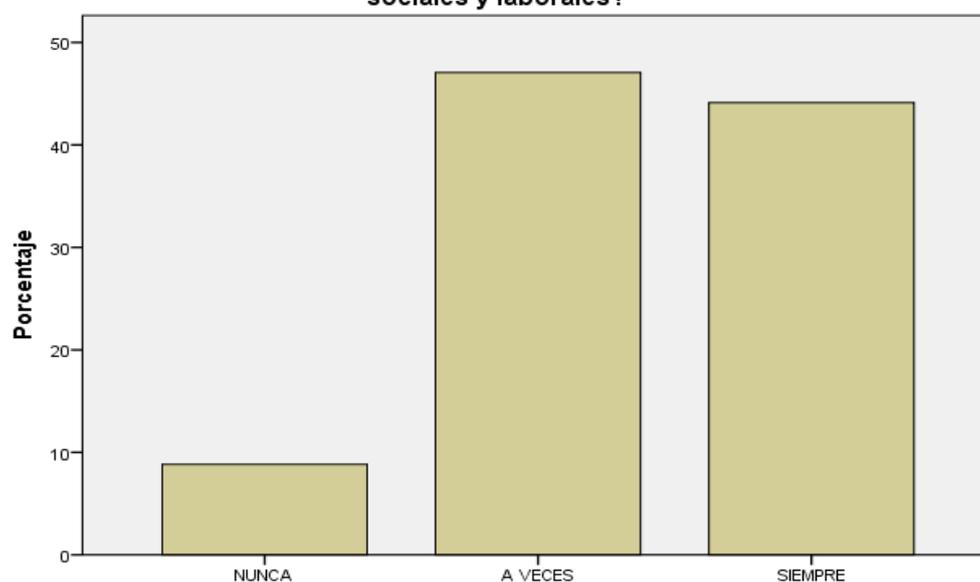
**¿Todos los trabajadores del área de administración practican los valores éticos sociales y laborales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	8,6	8,8	8,8
	A VECES	16	45,7	47,1	55,9
	SIEMPRE	15	42,9	44,1	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

**¿Todos los trabajadores del área de administración practican los valores éticos sociales y laborales?**



**¿Todos los trabajadores del área de administración practican los valores éticos sociales y laborales?**

Gráfico 2

### INTERPRETACIÓN:

En el cuadro N° 2 Podemos decir que el 49% de los trabajadores de la DRE de Huánuco practican los valores éticos sociales y laborales, 44% de los trabajadores de la DRE de Huánuco si practican los valores éticos sociales y el 10% de los trabajadores de la DRE de Huánuco practican los valores éticos sociales y laborales. Podemos decir que solo a veces los

trabajadores de la DRE de Huánuco practican los valores éticos sociales y laborales.

Tabla 3

**¿Se realizan supervisiones de las actividades realizados en cada área?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	20,0	20,6	20,6
	A VECES	18	51,4	52,9	73,5
	SIEMPRE	9	25,7	26,5	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

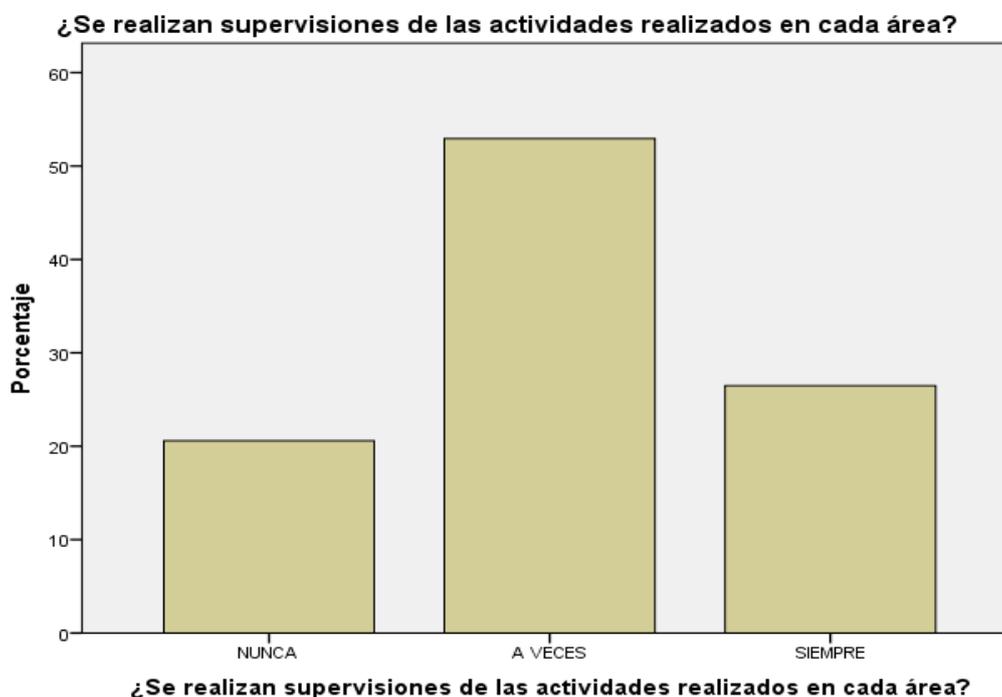


Gráfico 3

**INTERPRETACION:**

En el cuadro N° 3 Podemos ver que el 53% a veces han realizado supervisiones de las actividades realizadas en cada área, el 28% nunca han realizado supervisiones de las actividades realizadas en cada área y el 21% nunca se han realizado supervisiones de las actividades realizadas en cada área.

#### 4.1.2. Evaluación de Riesgo.

Tabla 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	34	97,1	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

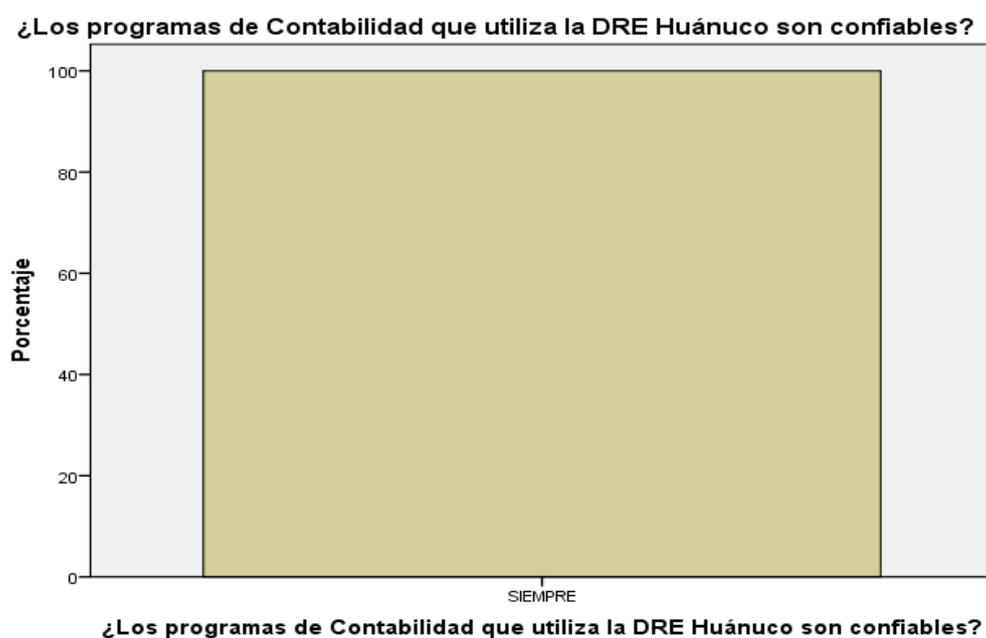


Gráfico 4

#### INTERPRETACIÓN:

En el cuadro N° 4 Podemos decir que los programas del área de contabilidad de la DRE Huánuco son 100% confiables siempre, lo que muestra que los programas que utiliza la institución son confiables y eferentes.

Tabla 5

¿Se realiza evaluaciones en el área de contabilidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	17	48,6	50,0	50,0
	A VECES	13	37,1	38,2	88,2
	SIEMPRE	4	11,4	11,8	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia



Gráfico 5

**INTERPRETACION:**

En el cuadro N° 5 Podemos decir que el área de Contabilidad 50% nunca realiza evaluaciones y el 40% dicen que el área de contabilidad se realiza evaluación y 10% de los trabajadores dicen que siempre realizan evaluación área de contabilidad. Podemos decir que nunca realizan evaluación en el área de contabilidad.

Tabla 6

¿Realizan rotaciones de cargos al personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	14	40,0	41,2	41,2
	A VECES	12	34,3	35,3	76,5
	SIEMPRE	8	22,9	23,5	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

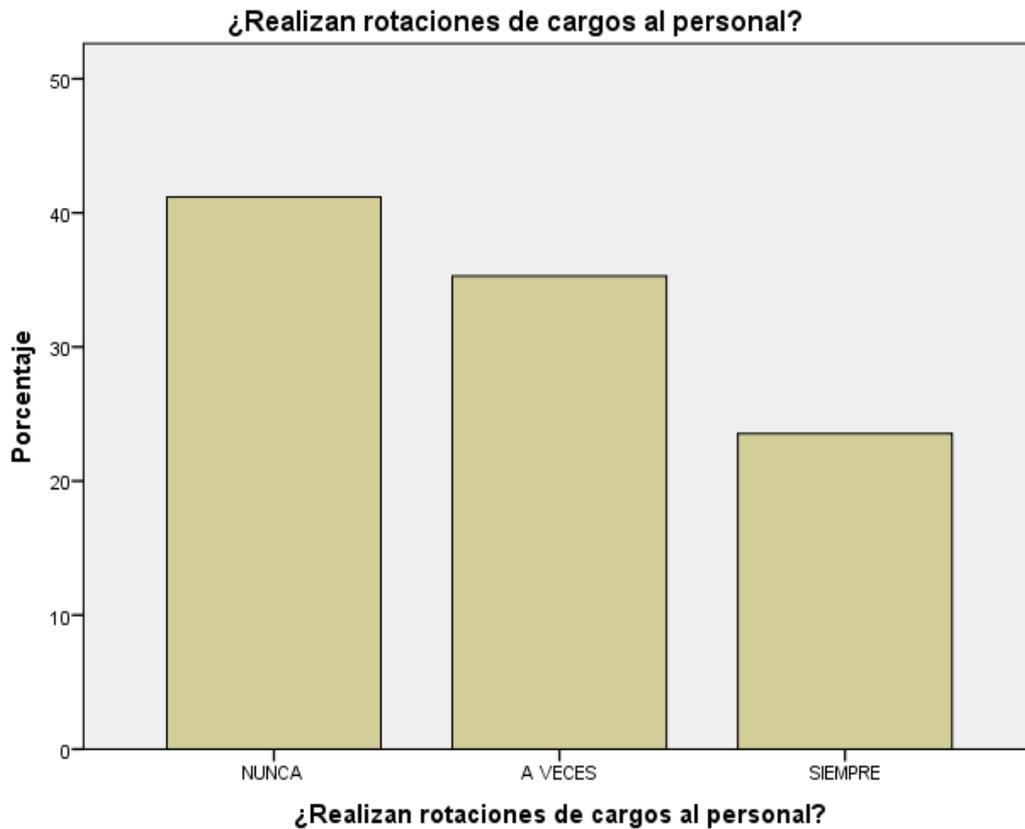


Gráfico 6

**INTERPRETACION:**

En el cuadro N° 6 Podemos decir que se realizan rotación de personal en 40% de los trabajadores de la DRE de Huánuco, 35% de los trabajadores de la DRE de Huánuco realizan rotación de cargo al personal y el 20% de los trabajadores de la DRE de Huánuco realizan rotaciones de cargo. Podemos decir que casi nunca los trabajadores DRE de Huánuco realizan rotación de cargo.

### 4.1.3. Actividad de Control.

Tabla 7

¿Se realiza conciliaciones de las operaciones procesadas y las actividades a desarrollar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	28,6	29,4	29,4
	A VECES	20	57,1	58,8	88,2
	SIEMPRE	4	11,4	11,8	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

¿Se realiza conciliaciones de las operaciones procesadas y las actividades a desarrollar?

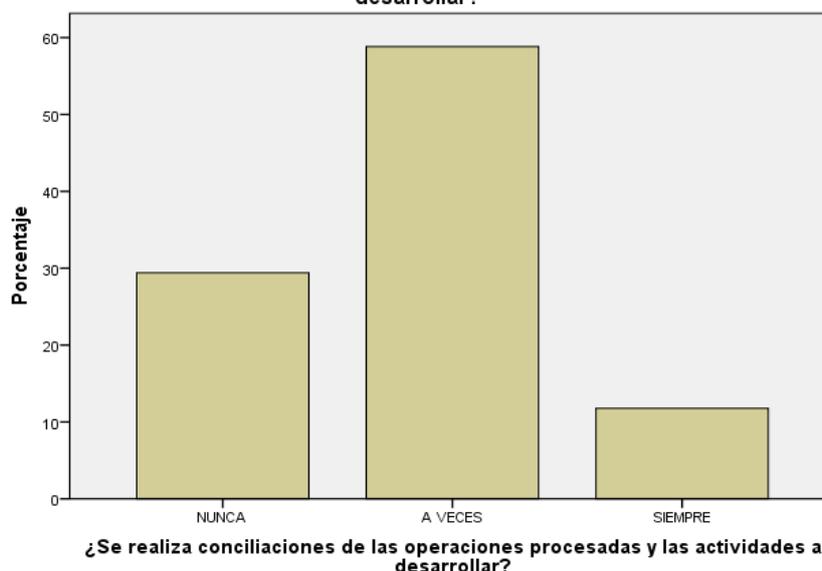


Gráfico 7

#### INTERPRETACION:

En el cuadro N° 6 Podemos decir que el 60% los trabajadores a veces realizan conciliaciones de las operaciones procesadas y las actividades a desarrollar y el 30% de los trabajadores de la DRE de Huánuco nunca realizan conciliaciones de las operaciones procesadas y las actividades a desarrollar el 10% de los trabajadores de la DRE de Huánuco realizan conciliaciones de las operaciones procesadas y las actividades a desarrolladas. Podemos decir que solo a veces los trabajadores de la DRE de Huánuco realizan conciliaciones de las operaciones procesadas y las actividades a desarrolladas.

Tabla 8

**¿Todos los comprobantes, informes y estados financieros son revisados y aprobados por el área de contabilidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	31,4	32,4	32,4
	A VECES	14	40,0	41,2	73,5
	SIEMPRE	9	25,7	26,5	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

**¿Todos los comprobantes, informes y estados financieros son revisados y aprobados por el área de contabilidad?**

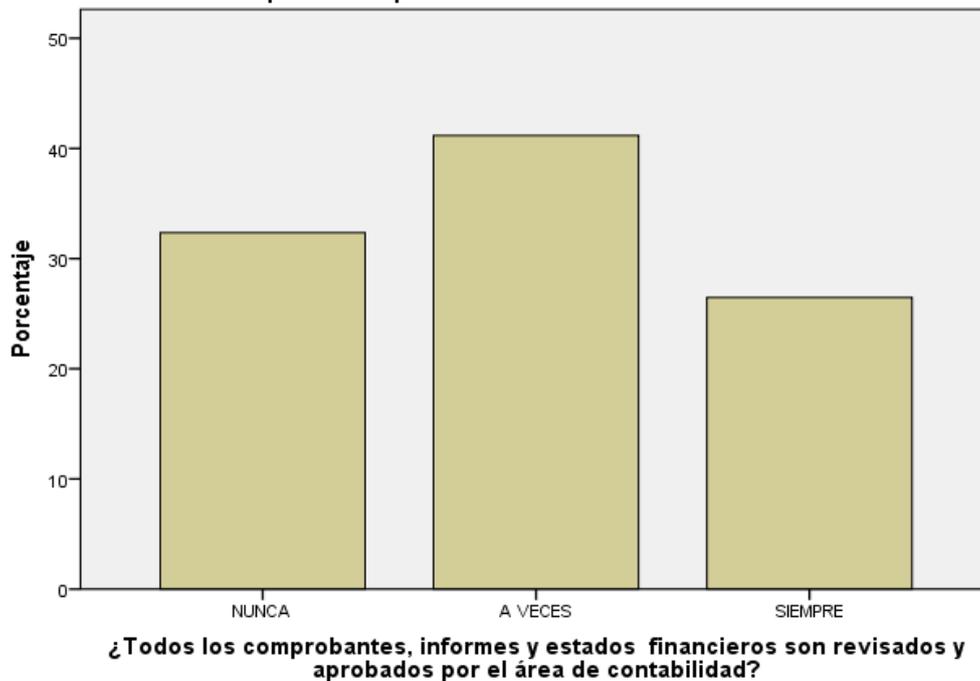


Gráfico 8

**INTERPRETACION:**

En el cuadro N° 7 Podemos decir que el 40% a veces todos los comprobantes y estados financieros son revisados y aprobados por el área de contabilidad, y el 30% nunca todos los comprobantes y estados financieros son revisados y aprobados por el área de contabilidad y el 25% siempre todos los comprobantes y estados financieros son revisados y aprobados por el área de contabilidad. Podemos decir que solo a veces todos los comprobantes y estados financieros son revisados y aprobados por el área de contabilidad.

Tabla 9

¿Durante los años transcurridos han comunicado algunos cambios en la dirección de gestión administrativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	18	51,4	52,9	52,9
	SIEMPRE	16	45,7	47,1	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

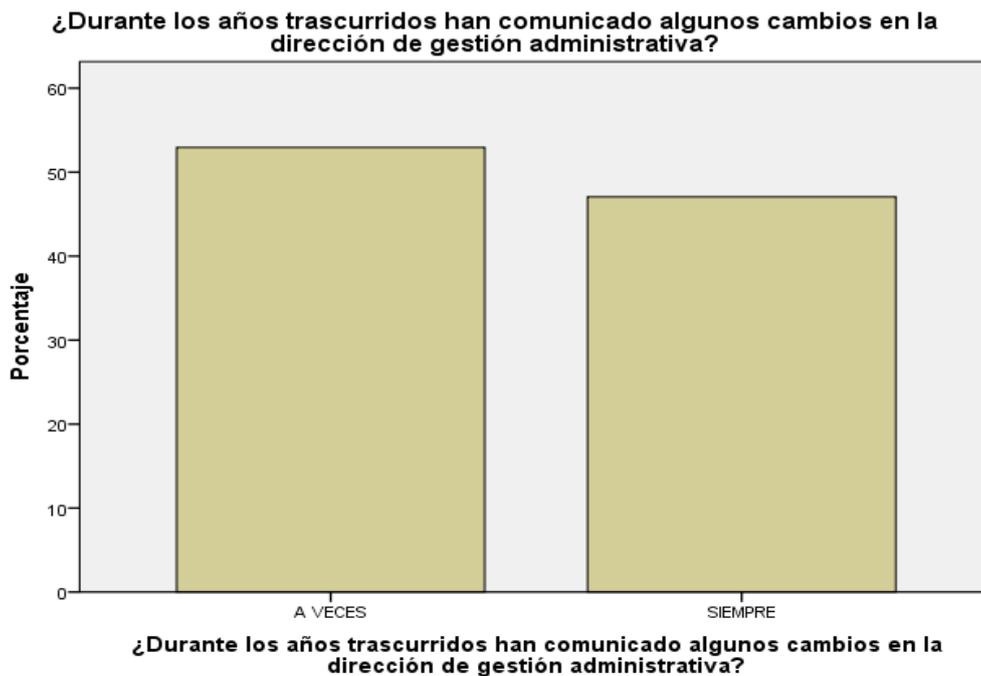


Gráfico 9

**INTERPRETACION:**

En el cuadro N° 9 Podemos ver que el 50% a veces han sido comunicados de los cambios de la DRE en la gestión administrativa en el transcurso de los años y el 48% siempre han sido comunicados de los cambios de la DRE en la gestión administrativa en el transcurso de los años. Podemos decir que solo a veces a veces han sido comunicados de los cambios de la DRE en la gestión administrativa en el transcurso de los años.

Tabla 10

**¿Están definidos los objetivos en la Dirección Regional de Educación Huánuco?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	14,3	14,7	14,7
	SIEMPRE	29	82,9	85,3	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

#### 4.1.4. Planificación.

**¿Están definidos los objetivos en la Dirección Regional de Educación Huánuco?**

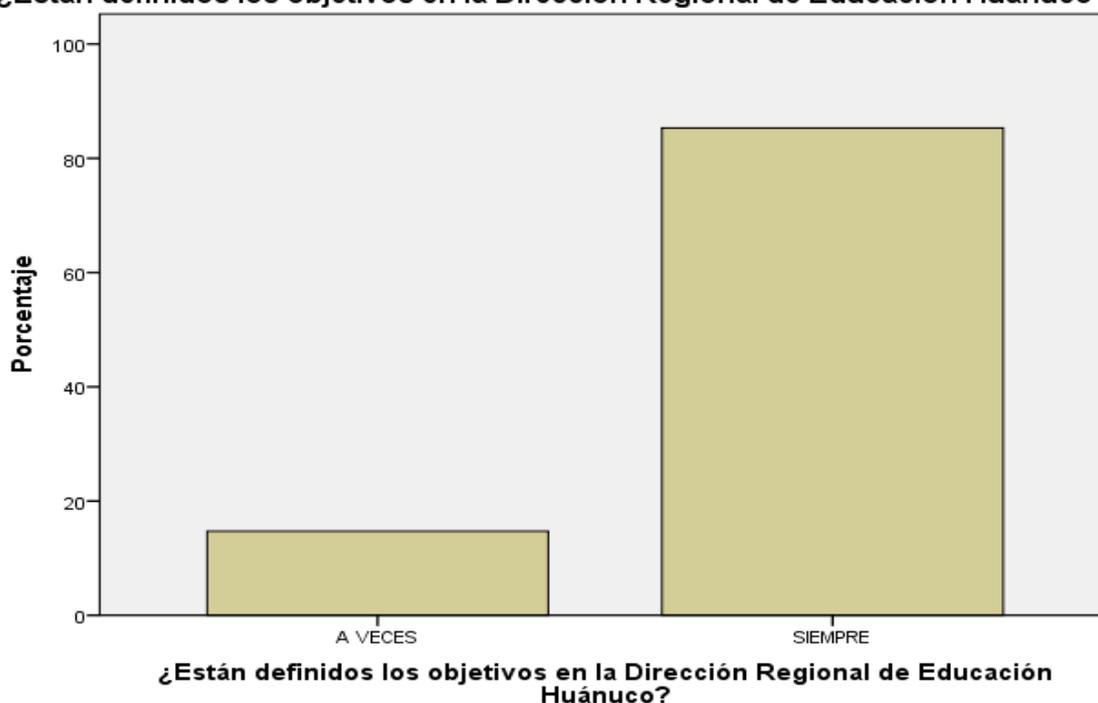


Gráfico 10

#### **INTERPRETACION:**

En el cuadro N° 10 Podemos decir que el 83% dicen que siempre están definido los objetivos de la Dirección Regional de Educación Huánuco, y el 18% dicen que siempre están definido los objetivos de la Dirección Regional de Educación Huánuco. Podemos decir que siempre están definido los objetivos de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

Tabla 11

**¿Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la misión y visión?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	25,7	26,5	26,5
	A VECES	14	40,0	41,2	67,6
	SIEMPRE	11	31,4	32,4	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

**¿Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la misión y visión?**

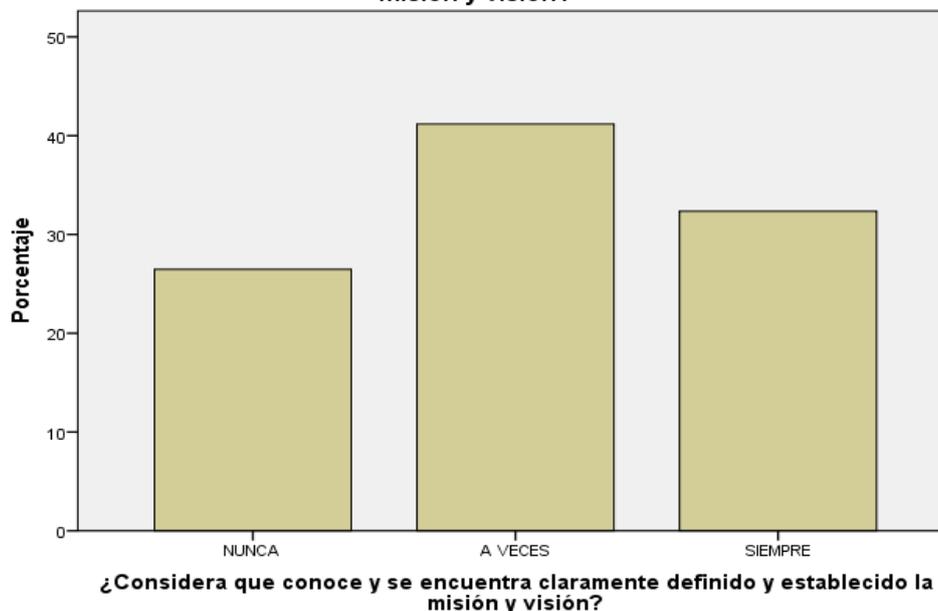


Gráfico 11

**INTERPRETACION:**

En el cuadro N° 11 Podemos ver que el 42% a veces considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la visión y visión de la DRE, el 32% nunca considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la visión y visión de la DRE y el 28 nunca considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la visión y visión de la DRE.

Podemos decir que a veces conocen y se encuentran claramente definido y establecido la visión y visión de la DRE.

Tabla 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,9	2,9	2,9
	A VECES	14	40,0	41,2	44,1
	SIEMPRE	19	54,3	55,9	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

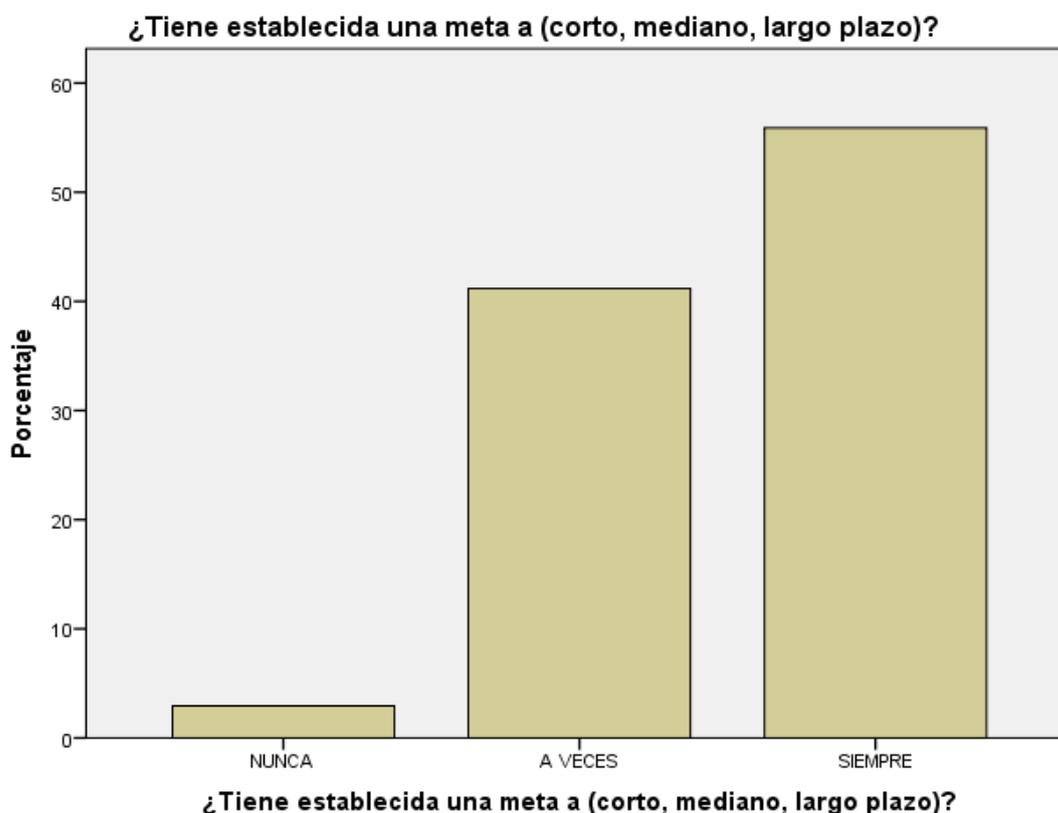


Gráfico 12

### INTERPRETACION:

En el cuadro N° 12 Podemos ver que el 55% siempre tiene establecida una meta a corto, mediano y largo plazo, el 40% a veces tiene establecida una

meta a corto, mediano y largo plazo y el 05% nunca tiene establecida una meta a corto, mediano y largo plazo. Podemos decir que siempre tiene establecida una meta a corto, mediano y largo.

#### 4.1.5. Organización.

Tabla 13

**¿Conoce la estructura organizacional de la Dirección Regional de Educación Huánuco?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	11,4	11,8	11,8
	A VECES	16	45,7	47,1	58,8
	SIEMPRE	14	40,0	41,2	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

**¿Conoce la estructura organizacional de la Dirección Regional de Educación Huánuco?**

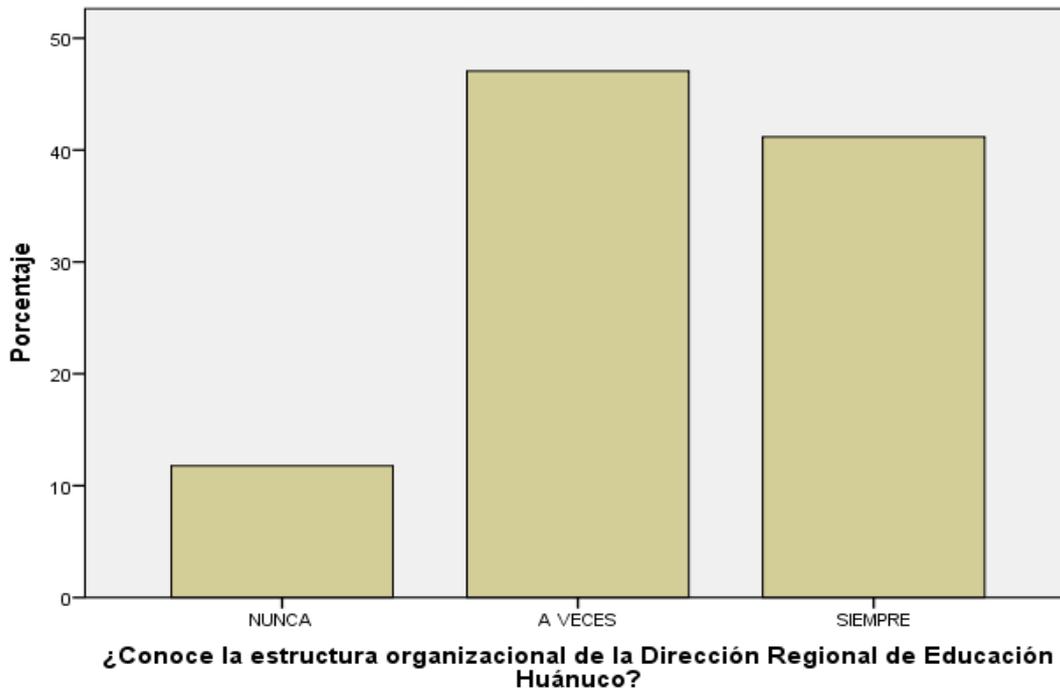


Gráfico 13

### INTERPRETACION:

En el cuadro N° 12 Podemos ver que el 48% a veces conocen la estructura organizacional de la Dirección Regional de Educación Huánuco, el 40% siempre conocen la estructura organizacional de la Dirección Regional de Educación Huánuco y el 12% nunca conocen la estructura organizacional de la Dirección Regional de Educación Huánuco. Podemos decir que conocen la estructura organizacional de la Dirección Regional de Educación Huánuco.

Tabla 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	21	60,0	61,8	61,8
	SIEMPRE	13	37,1	38,2	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia



Gráfico 14

**INTERPRETACION:**

En el cuadro N° 14 Podemos ver que el 60% los trabajadores a veces tienen claro las tareas y funciones que deben desempeñar y el 28% los trabajadores siempre tienen claro las tareas y funciones que deben desempeñar. Podemos decir que los trabajadores a veces tienen claro las tareas y funciones que deben desempeñar.

Tabla 15

**¿Existen manuales de funciones actualizados en su entidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	25,7	26,5	26,5
	A VECES	7	20,0	20,6	47,1
	SIEMPRE	18	51,4	52,9	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

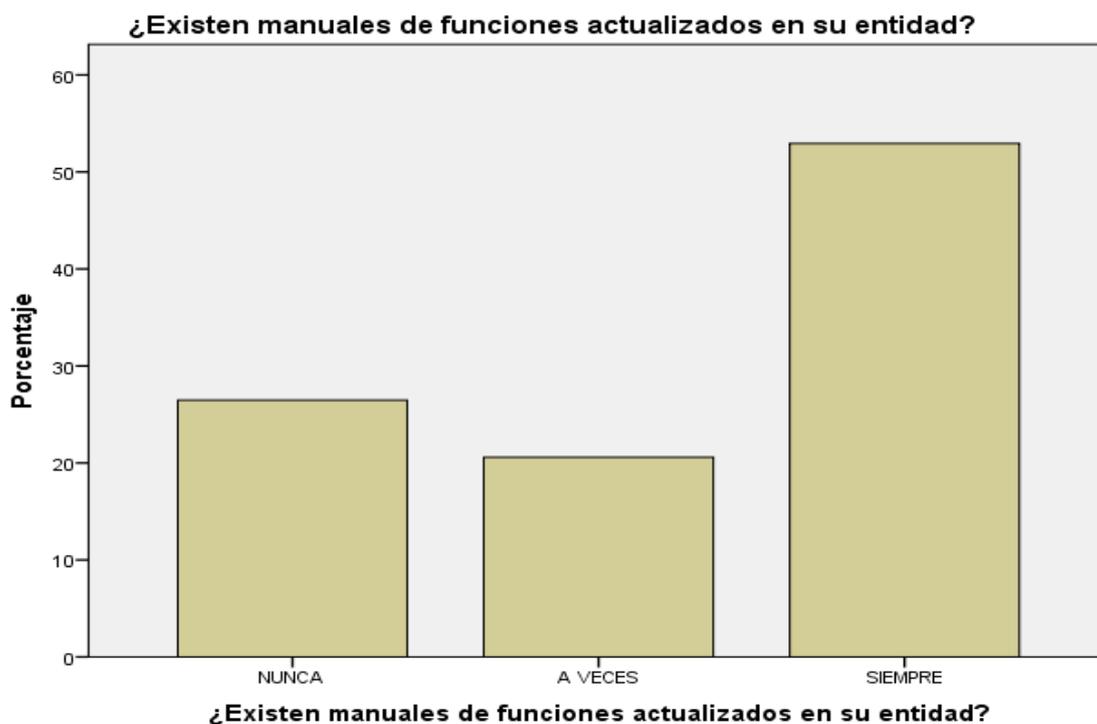


Gráfico 15

## INTERPRETACION:

En el cuadro N° 15 Podemos decir que el 53% dicen que siempre existen manuales de funciones actualizados en la DRE, el 28% a veces dicen que existen manuales de funciones actualizados en la DRE y el 20% dicen que siempre existen manuales de funciones actualizados en la DRE. Podemos decir que siempre dicen que siempre existen manuales de funciones actualizados en la DRE.

### 4.1.6. Dirección.

Tabla 16

<b>¿La administración cuenta con sistemas de incentivos para los colaboradores?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	14	40,0	41,2	41,2
	A VECES	20	57,1	58,8	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

**¿La administración cuenta con sistemas de incentivos para los colaboradores?**

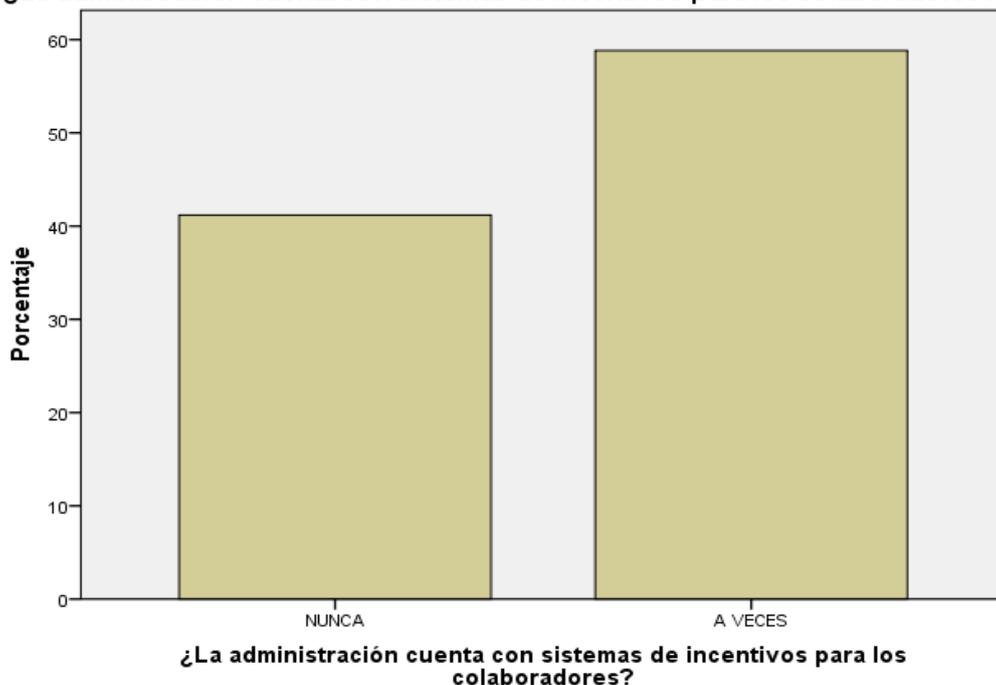


Gráfico 16

**INTERPRETACION:**

En el cuadro N° 16 Podemos ver que el 60% de los trabajadores a veces cuenta con sistemas de incentivos y el 41% nunca de los trabajadores a veces cuenta con sistemas de incentivos para los trabajadores. Podemos decir que a veces de los trabajadores a veces cuenta con sistemas de incentivos para los trabajadores siempre realizan planes para el trabajo para controlar las labores realizadas en el área.

Tabla 17

**¿Se efectúa la comunicación con los colaboradores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,7	5,9	5,9
	A VECES	16	45,7	47,1	52,9
	SIEMPRE	16	45,7	47,1	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia



Gráfico 17

**INTERPRETACION:**

En el cuadro N° 21 Podemos ver que el 48% siempre se efectuado la comunicación con los colaboradores, el 48% se efectuado la comunicación con los colaboradores y el 08% nunca se ha efectuado la comunicación con los colaboradores. Podemos decir que siempre se efectuado la comunicación con los colaboradores.

Tabla 18

**¿La supervisión y coordinación en su trabajo es de forma justa y balanceada?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	16	45,7	47,1	47,1
	SIEMPRE	18	51,4	52,9	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,9		
Total		35	100,0		

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

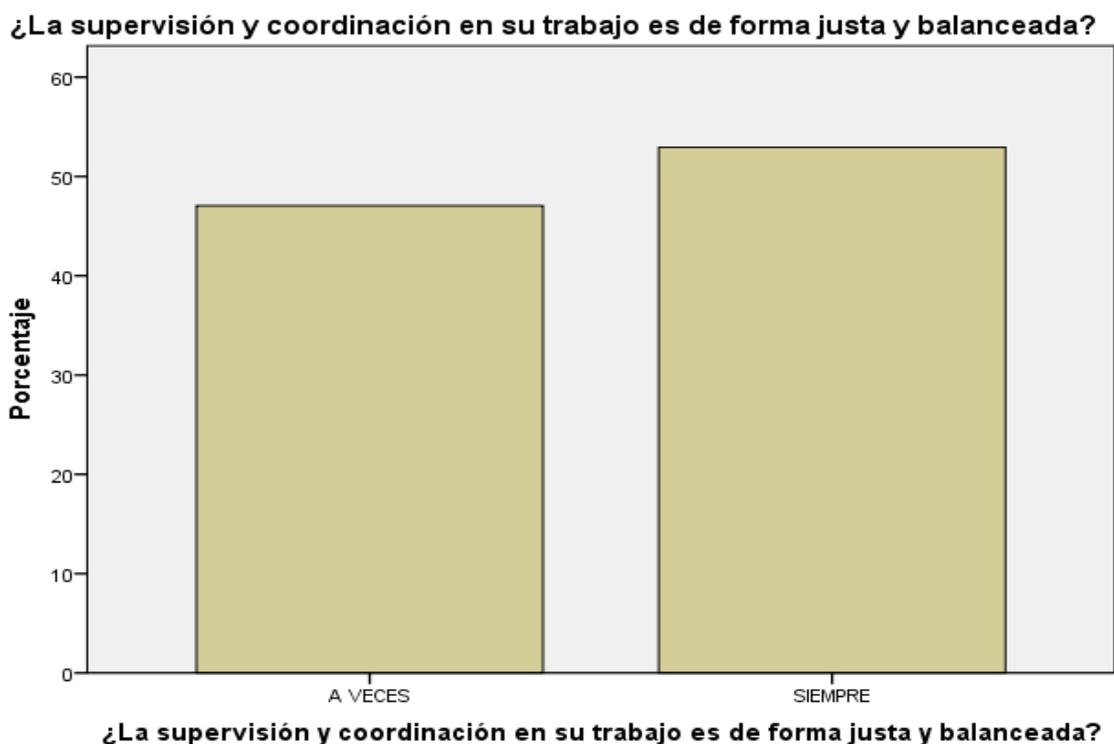


Gráfico 18

En el cuadro Nº 22 Podemos ver que el 53% siempre dice que la supervisión y coordinación en su trabajo es de forma justa y balanceada y el 16% dice que a veces la supervisión y coordinación en su trabajo es de forma justa y balanceada. Podemos decir que siempre dice que la supervisión y coordinación en su trabajo es de forma justa y balanceada.

#### 4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

##### Hipótesis general

Para comprobar la hipótesis, planteamos la hipótesis estadística siguiente:

**Hi:** El Control Interno influye significativamente en la gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco – 2019

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dónde:

X= puntaje obtenido del Control Interno

Y= puntaje obtenido de Gestión Administrativa.

R (xy) = relación de las viables.

Tabla 19  
Correlación de Pearson.

		Control Interno	Gestión Administrativa
<b>Control Interno</b>	Correlación de Pearson	1	,667
	Sig. (bilateral)		,036
	N	34	34
<b>Gestión Administrativa</b>	Correlación de Pearson	,667	1
	Sig. (bilateral)	,036	
	N	34	34

Fuente: Encuesta.  
Elaboración: Propia.

## INTERPRETACION:

Se obtuvo un valor relacional de 0.667, el cual manifiesta que hay una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio: Control Interno y Gestión Administrativa. De esta forma se acepta la hipótesis general.

### Hipótesis específica.

Para comprobar la hipótesis específica, planteamos las siguientes hipótesis estadísticas.

**HE1:** El ambiente de control influye significativamente en la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019.

Tabla 20

Correlación de Pearson.

		Ambiente de Control	Gestión administrativa
<b>Ambiente de control</b>	Correlación de Pearson	1	,672
	Sig. (bilateral)		,033
	N	34	34
<b>Gestión Administrativo</b>	Correlación de Pearson	,672	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	34	34

Fuente: encuesta.

Elaboración: Propia

## INTERPRETACION.

Se obtuvo un valor relacional de 0,672 lo cual manifiesta que hay una relación positiva fuerte entre las variables de estudio: Ambiente de Control y Gestión Administrativa. De esta manera se acepta la primera hipótesis específica.

**HE2.** El ambiente de control influye significativamente en la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio del 2019.

Tabla 21

Correlación de Pearson.

		Evaluación de riesgo.	Gestión Administrativa
<b>Evaluación de Riesgo</b>	Correlación de Pearson	1	,785
	Sig. (bilateral)		,021
	N	34	34
<b>Gestión Administrativa</b>	Correlación de Pearson	,785	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	34	34

Fuente: Encuesta.

Elaboración: Propia

**INTERPRETACION:**

Se obtuvo un valor relacional de 0,785 lo cual manifiesta que hay una relación positiva fuerte entre las variables de estudio: Evaluación de Riesgo y Gestión Administrativa.

**HE3:** Las actividades de control influyen significativamente en la supervisión de la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019.

Tabla 22

Correlación de Pearson.

		Ambiente de Control	Gestión Administrativa.
<b>Activas de Control</b>	Correlación de Pearson	1	,545
	Sig. (bilateral)		,038
	N	34	34
<b>Gestión Administrativa</b>	Correlación de Pearson	,545	1
	Sig. (bilateral)	,038	
	N	34	34

Fuente: Encuesta.

Elaboración: Propia.

**INTERPRETACION:**

Se obtuvo un valor relacional de 0.545 lo cual manifiesta que hay una relación positiva considerable entre las variables de estudio: Liderazgo y Desempeño Laboral. De esta manera se acepta la tercera hipótesis específica.

## CAPITULO V

### DISCUSION DE RESULTADOS

- **Con la hipótesis general:** Existe relación estadísticamente significativamente entre “Control Interno” y la “Gestión Administrativa”. Producto del trabajo de investigación se estableció que existe un valor relacional de 0,667, lo cual manifiesta que hay una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio: Control Interno y Gestión Administrativa. según Según Según MINEDU (2011), La gestión administrativa es un proceso creativo que permite obtener resultados a través de transformaciones permanentes, empleando las potencialidades y recursos con los que cuenta la Institución Administrativa; incluyendo su activo más importante: el conocimiento. A demás menciona que la creatividad en un director es importante, puesto que permite enfrentarse a diversas situaciones utilizando los recursos, habilidades, potencialidades con que cuenta para lograr una buena gestión administrativa. En tal sentido, la Gestión Administrativa es el proceso creativo que permite a las instituciones alcanzar transformaciones permanentes. La gestión define el predicamento de la institución mediante ideas creativas de sus colaboradores. Con esta premisa podemos apreciar la importancia de la gestión administrativa y los resultados que genera en la institución, en tal sentido la Dirección Regional de Educación encuentra en el “Control Interno” una herramienta muy importante para alcanzar indicadores de una buena “Gestión Administrativa”.
- **Con la hipótesis específica 1:** Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de “ambiente de control” y la “Gestión Administrativa”. Se obtuvo un valor relacional de 0.672, lo cual manifiesta que existe una correlación positiva fuerte éntrelas viables de estudio: Ambiente de Control y Gestión Administrativa. De esta forma se acepta la hipótesis especifica uno. Según (Martínez, 2016)Es la base fundamental del procedimiento de control interno, el que contribuye la estructura que se apoyan los demás elementos y

en consecuencia principalmente especificar los principios más importantes de un control interno eficaz y eficiente, que se utiliza como guía para el buen funcionamiento de la entidad, el cual influye en las actividades que realizan sus funcionarios y trabajadores. El ambiente interno de control es el entorno que influye en los integrantes de una organización y en el control de sus actividades. Este ambiente es la base de la administración de riesgos corporativos, pues proporciona disciplina y estructura, además, impacta en todos los componentes de la gestión de riesgo, también es la base sobre la cual descansa el sistema de control interno al proporcionar el conjunto de circunstancias o condiciones físicas, sociales o culturales requeridas para características para caracterizar la manera de asumir el Control como parte del hacer cotidiano de los funcionarios públicos. Proporciona los valores y principios necesarios para favorecer una institución transparente; facilita la operación de la entidad al dotarla del recurso humano competente y suficiente para el desarrollo de su Misión, y establece la manera de coordinar las acciones en procura del logro de sus objetivos y metas. Cabe señalar también que el ambiente de control se genera al interactuar la integridad, los principios y valores éticos de la institución con las políticas y prácticas de promoción y desarrollo de sus funcionarios; su competencia profesional, responsabilidad, integridad y transparencia con la actitud de servicio de las autoridades gubernamentales, y con el estilo de gestión de la máxima autoridad de la institución. Propicia la probidad, la transparencia y la competencia de los funcionarios públicos a través de la construcción colectiva de una cultura organizacional orientada al servicio público.

- **Con la hipótesis específica 2.** Existe relación estadísticamente significativa entre el puntaje obtenido de “evaluación de riesgo” y “Gestión Administrativa”. Se obtuvo un valor relacional de 0.785, el cual manifiesta que existe relación positiva considerable entre las variables de estudio: evaluación de riesgo y gestión administrativa. De esta forma se acepta la segunda hipótesis específica. Según

CARRASCO, B. (2006) señala que el papel que desempeña el crédito dentro de la economía de una empresa es de gran importancia, debido a que, entre otras cosas, es un instrumento muy eficaz en el proceso de reactivación económica, ya que es mediante el crédito una de las formas más eficaces en cómo puede impulsarse el desarrollo de una economía, pero a su vez el riesgo que significará para la empresa otorgar un determinado crédito y para ello es necesario conocer a través de un análisis cuidadoso los estados financieros del cliente, análisis de los diversos puntos, tanto cualitativos como cuantitativos que en conjunto permitirá tener una mejor visión sobre el cliente y la capacidad para poder pagar dicho crédito. Teniendo un adecuado Control Interno se podría tener menor cantidad de cuentas de incobrables. Podemos entender entonces que la evaluación del riesgo es elemento fundamental para determinar la gestión administrativa de la Dirección Regional de Educación.

- **Con la hipótesis específica 3:** Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de “Actividad de control” y “Gestión Administrativa”. Se obtuvo un valor relacional de 0.545, el manifiesta que existe una relación positiva considerable entre las variables de estudio: actividad de control y gestión administrativa. De esta forma se acepta la tercera hipótesis. Según (COSO, 2013) señala que son habilidades de manejo, las instrucciones, las técnicas utilizadas, las prácticas a aplicar y los dispositivos que permitirán a los directivos dirigir y superar los conflictos reconocidos utilizando como plataforma en la evaluación de riesgos y así poder certificar que se lleguen a cumplir las normas señaladas. Se establecen en todos los órganos de línea de la entidad y en todas las etapas de la gestión. Las actividades de control se describen a instrucciones, dispositivos y manejos que los trabajadores efectúan en sus diligencias diarias en la entidad o de gestión pública. Estas instrucciones certifican que los trabajadores deben cumplir con todas las normas reglamentarias de la institución y pautas de la dirección. Podemos entender entonces que la actividad de control consiste en

cumplir las normas establecidas y que esto se sienta respaldado por la institución, y en la Dirección Regional de Dirección sabe la relevancia de este factor y es por eso que están en constante práctica.

## CONCLUSIONES

- Se determina que existe una relación positiva fuerte entre las variables de estudio “Control Interno” y “Gestión Administrativa”, con un valor relacional de 0.668, por lo tanto se influye que el clima organizacional un factor muy eficaz y que influye bastante en la gestión administrativa del área de administración de la Dirección Regional de Educación.
- el Ambiente de Control y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación alcanza un valor relacional de 0.672, se evidencia que hay una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio. Por lo tanto, se concluye que el ambiente de control es un factor muy importante en la gestión administrativa de la DRE.
- La Evaluación del Riesgo y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación, alcanza un valor relacional de 0.785, lo cual manifiesta que existe una correlación fuerte positiva entre las variables de estudio, por lo tanto, se concluye que el ambiente de control es un factor muy importante para la gestión administrativa de la DRE.
- La Actividad de control y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación, alcanza un valor relacional de 0.545, el manifiesta que hay una correlación positiva fuerte. Por lo tanto se concluye que la Actividad de Control es un factor muy Importante para la Gestión Administrativa de la DRE.

## RECOMENDACIONES

- Confeccionar un manual de funciones de cada individuo que se desempeñe en la entidad.
- Garantizar que exista separación de funciones entre la responsable de confeccionar y elaborar la factura.
- Garantizar la implantación de un sistema de costo acorde a las características del departamento. Además de confeccionar las fichas de costo por servicio.
- Llevar a cabo procedimientos de control que permitan el almacenamiento y control de las piezas defectuosas ya sea en Servicio de Equipos en Garantía o el Servicio a Terceros y Afiliados.
- Garantizar que exista un responsable con los conocimientos necesarios para controlar.
- Garantizar que exista una persona nombrada responsable, que posea los conocimientos necesarios para controlar el proceso de reparación de equipos defectuosos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Antonio Echenique, jose. (2016). control interno. españa.**

ARCEDA CASTELLON, SANDRA. (2014). *efecctividad de los procedimientos de control interno que se aplica en las areas de administracion y contabilidad de la empresa agricola "jacinto Lopez".* Nlcaraguas.

BACALLAO HORTA, M. (3 de MARZO de 2017). *EUMED.NET*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2009a/mbh3.htm>

Candillo carlo. (2016). *controlinterno y la gestion administrativa segun el personal de la sede cebtral de los servicios postales de peru.* Lima - peru: universidad cesar vallejo.

CARLOS DEL TORRE RIOS, J. &. (2005). *CONTROL INTERNO.* CUBA: ISBN.

CARRASCO MAMANI, BLANCA LOURDES. (2006). *INCIDENCIAS DEL FUNCIONAMIENTO DEL CONTROL INTERNO EN LAS POLITICAS CREDITICIAS Y DE COBRANZA EN EL COMPORTAMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE MAQUINAS.* LIMA: UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES.

COSO. (2013). *SISTEMAS PARA EL CONTROL INTERNO.* COSO.

J, A. (2008). *GERENCIA ADMINISTRATIVA Y EDUCACION AMBIENTAL EN EL MARCO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE.* VENEZUELA: UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA.

LUJAN CANDELAS, ELIZABEH JUDITH. (2016). *GESTION ADMINSTRATIVA Y SATISTACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE ADMINISTRTRATIVA OFICINA REGIONAL OREINTE-PUCALLPA INPE.* HUANUCO-PERU: UNIVERSIDAD DE HUANUCO.

MAGALLANES DIEGO, PEDRO JAMES. (2006). *LA IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE UNA EMPRESA DE MAQUINARIA HIDRAULICA.* LIMA : UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES.

MELENDES. (2016). *SANTILLANA GONZALES, JUAN RAOM.*

MELENDEZ TORRES, J. (2016). *CONTROL INTERNO.* ANCASH PERU: UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE.

MINEDU. (2011). *GESTION ADMINISTRATIVA (NORMAS DE GESTION PARA LOS PROCESOS EDUCATIVOS).* LIMA PERU: SIN EDICION.

PEREZ PAUCAR MERCEDES IRENE. (2014). *gestion administrativa y clima organizacional segun el personal del area de gestion adminstrativa UGEL 07* . lima-peru: Universidad Cesar Vallejo.

RAMON CALLEMINALES, ELIZABETH. (2013). *diseño de los sistemas de control interno en la empresa ab optical de la ciudad de loja*. loja- ecuador: universdiad de loja.

SAMPIERI, H. (2014). *metodologia de la investigacion*.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Tesis:** Influencia de Control Interno en la gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, Enero - Julio 2019.

**Autor:** Bach. Yakelin Armandina Chahua Silva

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>INFLUENCIA DE CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL AREA DE ADMINISTRACION DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN HUÁNUCO, ENERO- JULIO 2019</p>	<p><b>Problema General.</b></p> <p>¿Cómo influye el Control Interno en la gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco - 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos.</b></p> <p>¿Cómo influye el ambiente de control en la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019?</p> <p>¿Cómo influye la evaluación del riesgo con la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019?</p> <p>¿Cómo influye las actividades de control en la supervisión de la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019?</p>	<p><b>Objetivo General.</b></p> <p>Determinar cómo influye el Control Interno en la gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco – 2019</p> <p><b>Objetivos Específicos.</b></p> <p>Determinar cómo influye el ambiente de control en la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019.</p> <p>Determinar cómo influye el ambiente de control en la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019</p> <p>Determinar cómo influye las actividades de control en la supervisión de la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019.</p>	<p><b>Hipótesis General.</b></p> <p>Hi El Control Interno influye significativamente en la gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco – 2019.</p> <p><b>Hipótesis Específicas.</b></p> <p>El ambiente de control influye significativamente en la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019.</p> <p>El ambiente de control influye significativamente en la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019</p> <p>Las actividades de control influyen significativamente en la supervisión de la Gestión Administrativa del área de Administración de la Dirección Regional de Educación Huánuco, de Enero a Julio de 2019.</p>	<p>Tipo:</p> <p>Aplicada</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo – Cualitativo</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlativo – Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo – Correlacional</p> <p>Población y Muestra:</p> <p>Población: 34 personas</p> <p>Muestra:34 colaboradores</p> <p>Técnica e Instrumentos:</p> <p>Técnica:</p> <p>Observación.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Guía de Observación</p>