

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales  
Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras**

**CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA  
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
TACNA, 2022**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Bach. CARLOS ALONSO CANO AQUINO**

**Para optar el Título Profesional de:**

**CONTADOR PÚBLICO**

**TACNA – PERÚ**

**2024**

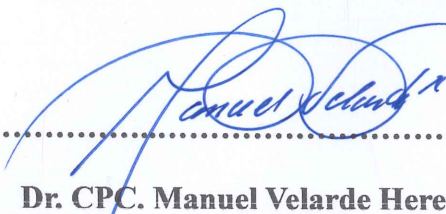
# UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN


Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

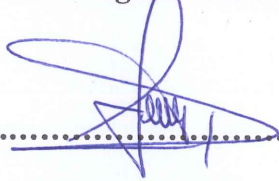
Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

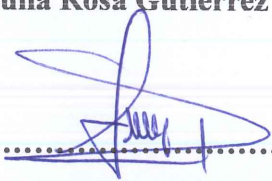
## “CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022”

Tesis sustentada y aprobada el 03 de octubre del 2024; estando el jurado calificador integrado por:

**PRESIDENTE** :   
.....  
**Dr. CPC. Manuel Velarde Herencia**

**SECRETARIO** :   
.....  
**Dr. CPC. Augusto Cahuapaza Morales**

**VOCAL** :   
.....  
**Dra. CPC. Julia Rosa Gutierrez Perez**

**ASESOR** :   
.....  
**Dra. CPC. Julia Rosa Gutierrez Perez**

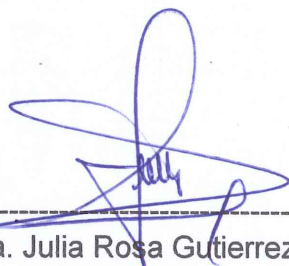
## CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, JULIA ROSA GUTIERREZ PEREZ en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N° 10529 -2022-FCJE/UNJBG de la tesis titulado: "CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, 2022"

Presentado por el Bachiller Carlos Alonso Cano Aquino para optar el Título Profesional de: CONTADOR PÚBLICO.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual ...TURNITIN... cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es ..... 16%..... Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la ...TESIS... está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio Institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención de Título



-----  
Dra. Julia Rosa Gutierrez Perez  
ASESOR



-----  
Bachiller Carlos Alonso Cano Aquino



## **DEDICATORIA**

A mis queridos padres Angélica y Javier,

Con inmensa gratitud y profundo amor, dedico esta tesis a ustedes, quienes han sido mi fuente inagotable de inspiración y fortaleza. Gracias por sus sacrificios, su apoyo incondicional, y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. Cada logro alcanzado es un reflejo de sus enseñanzas y del amor que siempre me han brindado.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecer a Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por haberme guiado y sostenido en cada paso de este camino. Gracias, Dios, por darme la oportunidad y la capacidad de alcanzar esta meta.

A mis maestros, quienes han sido más que simples transmisores de conocimiento. A ustedes les debo gran parte de mi formación profesional y personal. Gracias por su dedicación, paciencia, y compromiso, por cada consejo, por cada enseñanza y por el apoyo brindado a lo largo de mi vida académica.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1 Descripción del problema .....	3
1.2 Formulación del problema .....	4
1.2.1 Problemas general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Justificación de la investigación .....	5
1.3.1 Justificación teórica .....	5
1.3.2 Justificación practica .....	5
1.3.3 Justificación metodológica .....	5
1.3.4 Justificación Social .....	6
1.4 Objetivos de la investigación.....	6
1.4.1 Objetivo General.....	6
1.4.2 Objetivos específicos .....	6
1.5 Hipótesis .....	7
1.5.1 Hipótesis general .....	7
1.5.2 Hipótesis específica .....	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO .....	8
1.1 Antecedentes del estudio .....	8
1.1.1 Antecedentes internacionales .....	8
1.1.2 Antecedentes nacionales.....	8
1.1.3 Antecedentes locales.....	10
1.2 Bases teóricas.....	11
1.2.1 Control interno.....	11
1.2.2 Gestión Administrativa .....	18

1.3	Definición de términos.....	20
CAPÍTULO III .....		21
MARCO METODOLÓGICO .....		21
3.1	Tipo y diseño de investigación .....	21
3.1.1	Tipo de Investigación .....	21
3.1.2	Nivel de investigación .....	21
3.1.3	Diseño de investigación.....	21
3.2	Población y muestra.....	22
3.2.1	Población .....	22
3.2.2	Muestra .....	22
3.3	Operacionalización de variables .....	23
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	24
3.4.1	Técnica de recolección de datos .....	24
3.4.2	Instrumento de recolección de datos .....	24
3.5	Procesamiento de la información.....	24
3.6	Confiabilidad del instrumento .....	25
CAPÍTULO IV .....		26
RESULTADOS.....		26
4.1	Análisis e interpretación de resultados .....	26
4.1.1	Variable Independiente: Control interno .....	26
4.1.2	Variable Independiente: Gestión Administrativa.....	44
4.2	Inferencial .....	59
CAPÍTULO V.....		65
DISCUSIÓN DE RESULTADO .....		65
CONCLUSIONES.....		68
RECOMENDACIONES .....		70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....		72
ANEXOS.....		77

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Trabajadores de la Gerencia de Administración .....	22
<b>Tabla 2</b> Operacionalización del Control interno .....	23
<b>Tabla 3</b> Operacionalización de la variable: Gestión administrativa .....	23
<b>Tabla 4</b> Análisis de fiabilidad de la variable Control Interno .....	25
<b>Tabla 5</b> Análisis de fiabilidad de la variable Gestión administrativa .....	25
<b>Tabla 6</b> Variable control interno.....	26
<b>Tabla 7</b> Dimensión Ambiente de control .....	27
<b>Tabla 8</b> Dimensión Evaluación de riesgo .....	29
<b>Tabla 9</b> Dimensión Actividad de control .....	30
<b>Tabla 10</b> Dimensión Información y comunicación.....	31
<b>Tabla 11</b> Dimensión Supervisión .....	32
<b>Tabla 12</b> Los trabajadores muestran interés en apoyar la implementación del control interno. .....	34
<b>Tabla 13</b> La municipalidad cuenta con documentos de gestión (PEI, POI, PIA) los cuales son comunicados por escrito a todos los trabajadores.....	34
<b>Tabla 14</b> Existe un programa de capacitación o entrenamiento del personal en el ámbito de sus funciones. ....	35
<b>Tabla 15</b> Se evalúa periódicamente a todo el personal y en forma imparcial.....	35
<b>Tabla 16</b> Ha identificado los eventos negativos (riesgos) que pueden afectar al desarrollo de sus actividades.....	36
<b>Tabla 17</b> Ha determinado y cuantificado la probabilidad de que ocurran los riesgos identificados .....	37
<b>Tabla 18</b> Ha cuantificado el efecto (impacto) que pueden ocasionar los riesgos identificados. .....	37
<b>Tabla 19</b> Se han establecidos las acciones necesarias (controles) para afrontar los riesgos evaluados.....	38

<b>Tabla 20</b> La documentación de las actividades desarrolladas en su área es completa, oportuna y adecuada .....	38
<b>Tabla 21</b> Las actividades en las que participa se revisan periódicamente con el fin de proponer mejoras. ....	39
<b>Tabla 22</b> En caso de detectarse deficiencias en los procesos se efectúan las correcciones necesarias.....	40
<b>Tabla 23</b> Se efectúa rotación periódica del personal asignado a puestos susceptibles a riesgos de fraude .....	40
<b>Tabla 24</b> Los canales de comunicación permiten que la información fluya de manera clara, ordenada y oportuna .....	41
<b>Tabla 25</b> Se encuentran los mecanismos instituidos para garantizar la comunicación en todos los sentidos .....	41
<b>Tabla 26</b> Se mantienen canales de comunicación adecuados con terceros interesados directa e indirectamente (proveedores, comunidad, auditores, etc.) .....	42
<b>Tabla 27</b> La municipalidad realiza acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que intervienen se desarrollan de acuerdo a los procedimientos establecidos.....	43
<b>Tabla 28</b> El órgano de control institucional y las sociedades de auditoría designadas vienen examinando la situación del control interno.....	43
<b>Tabla 29</b> Variable: Gestión administrativa.....	44
<b>Tabla 30</b> Dimensión: Planeación .....	45
<b>Tabla 31</b> Dimensión Organización .....	47
<b>Tabla 32</b> Dimensión Dirección .....	48
<b>Tabla 33</b> Dimensión evaluación.....	50
<b>Tabla 34</b> Considera que la entidad cuenta con documentos de gestión actualizados .....	51
<b>Tabla 35</b> Considera que la entidad usa adecuadamente los recursos asignados. ....	52
<b>Tabla 36</b> Considera que se identifican las acciones específicas a realizar para el cumplimiento de metas.....	52
<b>Tabla 37</b> Considera que todo el personal participa en la elaboración de los instrumentos de gestión.....	53
<b>Tabla 38</b> Considera que el personal conoce los instrumentos de gestión .....	53
<b>Tabla 39</b> Considera que la entidad cuenta con una estructura organizativa adecuada .....	54
<b>Tabla 40</b> Considera que existe comunicación fluida entre áreas .....	54
<b>Tabla 41</b> Considera que se distribuye eficientemente los recursos.....	55

<b>Tabla 42</b> Considera que en la entidad motiva constante al personal. ....	55
<b>Tabla 43</b> Considera que existe liderazgo directivo. ....	56
<b>Tabla 44</b> Considera que en la entidad se realiza el trabajo en equipo .....	56
<b>Tabla 45</b> Considera que el personal tiene adecuada conducta dentro de la entidad .....	57
<b>Tabla 46</b> Considera que constantemente se evalúa el desempeño del personal.....	57
<b>Tabla 47</b> Considera que constantemente se evalúa el desempeño organizacional.....	58
<b>Tabla 48</b> Considera que la entidad evalúa los estándares o metas establecidos en la planeación.....	58
<b>Tabla 49</b> Considera que existe supervisión de los Sistemas instalados en la entidad.....	59
<b>Tabla 50</b> Prueba de normalidad .....	60
<b>Tabla 51</b> Resultados de la prueba de Rho de Spearman .....	61

## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Representación del sistema de control interno.....	15
<b>Figura 2</b> Variable control interno.....	26
<b>Figura 3</b> Dimensión ambiente de control .....	28
<b>Figura 4</b> Dimensión evaluación de riesgo .....	29
<b>Figura 5</b> Dimensión Actividad de control .....	30
<b>Figura 6</b> Dimensión Información y comunicación.....	31
<b>Figura 7</b> Dimensión Supervisión.....	33
<b>Figura 8</b> Variable: Gestión administrativa.....	44
<b>Figura 9</b> Dimensión: Planeación .....	46
<b>Figura 10</b> Dimensión Organización.....	47
<b>Figura 11</b> Dimensión Dirección.....	49
<b>Figura 12</b> Dimensión evaluación.....	50

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la correlación entre el control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2022. Para lograrlo, se planteó una investigación de tipo aplicada y correlacional, con diseño no experimental transversal, en la que se emplearon cuestionarios como técnica de recolección de datos, aplicados a una muestra de 64 trabajadores de la municipalidad. Se observó que existe una relación estadísticamente significativa, positiva y considerable entre el control interno y la gestión administrativa, evidenciada por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.961 y un p-valor de 0.000. Específicamente, se determinó que el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación, y la supervisión están significativamente correlacionadas con la gestión administrativa, con coeficientes de correlación que oscilan entre 0.961 y 1.000, y p-valores de 0.000 en todos los casos. Estos resultados sugieren que un control interno eficiente, con políticas y procedimientos adecuados, supervisión constante y comunicación efectiva, tiene un impacto positivo directo en la eficacia y eficiencia de la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna durante el año 2022.

**Palabras clave:** Control interno, Gestión administrativa, Municipalidad.

## ABSTRACT

The present research aimed to determine the correlation between internal control and administrative management in the Provincial Municipality of Tacna for the year 2022. To achieve this, an applied and correlational study with a non-experimental cross-sectional design was conducted, in which questionnaires were used as a data collection technique, applied to a sample of 64 municipal workers. It was observed that there is a statistically significant, positive, and substantial relationship between internal control and administrative management, as evidenced by a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.961 and a p-value of 0.000. Specifically, it was determined that the control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and supervision are significantly correlated with administrative management, with correlation coefficients ranging between 0.961 and 1.000, and p-values of 0.000 in all cases. These results suggest that an efficient internal control system, with adequate policies and procedures, constant supervision, and effective communication, has a direct positive impact on the effectiveness and efficiency of administrative management in the Provincial Municipality of Tacna during the year 2022.

**Keywords:** Internal control, Administrative management, Municipality.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la correlación entre el control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna durante el año 2022. Para lograrlo, se ha realizado un recorrido exhaustivo por los estudios precedentes a nivel internacional, nacional y regional. Además, se ha llevado a cabo un estudio teórico profundo de las variables involucradas, específicamente control interno y gestión administrativa, así como de sus respectivas dimensiones, presentando sus definiciones y principales características.

Reconociendo la relevancia que tiene para una entidad pública contar con un sistema de control interno que permita garantizar la eficiencia en la gestión administrativa, se ha observado en la Municipalidad Provincial de Tacna la existencia de ciertas deficiencias en la implementación y supervisión de estos controles. Estas deficiencias pueden manifestarse en problemas relacionados con la transparencia, la eficacia operativa y la toma de decisiones, lo que podría comprometer la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y el cumplimiento de los objetivos institucionales. A partir de esta situación, surge el siguiente problema general de investigación: ¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna durante el año 2022?

En este contexto, se formuló la siguiente hipótesis de estudio: el control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna en el año 2022. Abordar esta interrogante y demostrar la hipótesis es crucial, ya que los resultados obtenidos podrían servir como base para futuras investigaciones sobre el tema, además de ofrecer a la municipalidad valiosos insumos para fortalecer sus sistemas de control interno y mejorar la gestión administrativa. Esto, a su vez, podría traducirse en una mayor eficiencia en la prestación de servicios públicos y en una gestión más transparente y eficaz. Asimismo, la experiencia obtenida en este estudio podría ser útil para otras instituciones públicas en situaciones similares, permitiéndoles adoptar medidas basadas en los resultados aquí presentados. Desde una perspectiva metodológica, los instrumentos y procedimientos empleados en esta investigación podrían ser replicados por otros investigadores interesados en explorar relaciones similares en contextos diferentes.

La presente investigación se estructura de la siguiente manera: el capítulo I, titulado **Planteamiento del Problema**, aborda la descripción del mismo, su formulación, la justificación e importancia del estudio, así como sus alcances y limitaciones, objetivos e hipótesis; el capítulo II, **Marco Teórico**, incluye los antecedentes y las bases teóricas que sustentan la investigación; el capítulo III, **Marco Metodológico**, detalla el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, la operacionalización de variables, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y el procesamiento y análisis de la información; el capítulo IV, **Resultados**, presenta los hallazgos obtenidos; finalmente, el capítulo V, **Discusión**, expone las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción del problema

El control interno consiste en un conjunto de acciones, normas, políticas y métodos que las empresas implementan para mitigar los riesgos en su entorno. Este sistema se compone de cinco elementos fundamentales: el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control gerencial, la información y la comunicación, y el monitoreo (Lenis, 2023). De igual manera, la gestión administrativa se define como un conjunto coordinado de tareas y actividades que facilitan el uso eficiente de los recursos de una empresa, con el objetivo de alcanzar las metas y obtener los mejores resultados posibles (Quiroa, 2020).

El sistema de control interno es una herramienta clave para prevenir riesgos, irregularidades y actos de corrupción en las entidades públicas. Consiste en un conjunto de elementos organizacionales que están interconectados y son interdependientes, diseñados para trabajar en sinergia con el fin de alcanzar de manera coherente los objetivos y políticas institucionales (LA CONTRALORIA, 2022).

El desarrollo de la gestión de riesgos por parte de los municipios debe incluir, entre otras cosas, la identificación de los riesgos que puedan afectar negativamente el logro de los objetivos institucionales relacionados con la provisión de bienes y servicios al público, así como la determinación de las medidas de mitigación adecuadas que se deben tomar en para disminuir la probabilidad de que los riesgos identificados se materialicen (LA CONTRALORIA, 2020).

En un estudio internacional que examinó el control interno en la gestión administrativa de las empresas en Ecuador, se demostró que el control interno es una herramienta esencial para las empresas, independientemente del entorno económico o productivo en el que operen. Los resultados reflejan que su aplicación contribuye a la eficacia y eficiencia en las operaciones, la precisión de la información financiera y el cumplimiento de normativas y leyes (Balla & López, 2018).

En un estudio realizado a nivel nacional que analizó el sistema de control interno y la gestión administrativa en una institución educativa, se observó que el 60% de los

encuestados calificaron el sistema de control interno como de nivel medio, y el 70% indicó que la gestión administrativa también se encuentra en un nivel medio (Juarez & Villanueva, 2021).

En un estudio a nivel regional donde se analizó el sistema de control interno en la gestión administrativa del proyecto especial Tacna, logrando evidenciar que existe relación del sistema de control interno en la gestión administrativa, asimismo se pudo encontrar que a mayor es el control en la distintas áreas del PET mayor será al gestión administrativa (Rojas, 2021).

A nivel local se realizó un estudio donde se analizó el control interno en la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Pocollay en la ciudad de Tacna, 2019. Logrando evidenciar que el 76% de los encuestados consideran el ambiente de control regular, el 78.5% consideran que es moderado la evaluación de riesgos, el 75.2% considera regular las actividades de control, el 75.21% consideran regular la información y comunicación y el 53.7% consideran buena la supervisión (Candia, 2021).

La Municipalidad Provincial de Tacna tiene como finalidad contribuir a la satisfacción de las necesidades colectivas y garantizar la integración y participación de los ciudadanos en la planificación y el desarrollo humano sostenible del Municipio.

Es por ello que en la presente investigación se busca determinar la relación del control interno y sus dimensiones se encuentran orientados a una buena gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

## **1.2 Formulación del problema**

### ***1.2.1 Problemas general***

¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?

### ***1.2.2 Problemas específicos***

a) ¿Cuál es la relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?

- b) ¿Cuál es la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?
- c) ¿Cuál es la relación entre las actividades de control y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?
- d) ¿Cuál es la relación entre la información y comunicación y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?
- e) ¿Cuál es la relación entre la supervisión y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?

### **1.3 Justificación de la investigación**

El objetivo de este estudio es demostrar a las gerencias, funcionarios y empleados de la entidad, así como a otras organizaciones con problemas similares, que la implementación de un control interno ayuda a alcanzar altos niveles de eficiencia administrativa, asegurando el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Los controles internos son esenciales para identificar desviaciones de los objetivos administrativos establecidos, permitiendo realizar correcciones oportunas.

#### ***1.3.1 Justificación teórica***

Este estudio permitirá analizar la relación entre el control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022. Basándose en diferentes teorías, cómo el control interno es una herramienta esencial para que las instituciones alcancen sus objetivos. Además, la información será fundamental para desarrollar un diseño o modelo teórico y para cuestionar los resultados de otras investigaciones.

#### ***1.3.2 Justificación practica***

Este trabajo ayudará a la Municipalidad Provincial de Tacna a mostrar con qué frecuencia los empleados realizan controles internos en sus tareas administrativas. Además, será útil para mejorar los sistemas de control interno y aumentar la concienciación del personal.

#### ***1.3.3 Justificación metodológica***

Este trabajo busca proponer un nuevo instrumento para la recolección de datos sobre el control interno en las entidades públicas, el cual podría ser utilizado en futuras investigaciones o como base para mejorar otros instrumentos de medición relacionados con el tema del control interno.

#### ***1.3.4 Justificación Social***

La motivación principal para desarrollar este estudio es que, dado que el control interno y la gestión administrativa son pilares fundamentales para alcanzar los objetivos de la Municipalidad Provincial de Tacna, un control adecuado contribuirá a brindar un mejor servicio a la población.

### **1.4 Objetivos de la investigación**

#### ***1.4.1 Objetivo General***

Determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

#### ***1.4.2 Objetivos específicos***

- a) Determinar la relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- b) Identificar la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- c) Identificar la relación entre las actividades de control y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- d) Analizar es la relación entre la información y comunicación y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- e) Determinar la relación entre la supervisión y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

## **1.5 Hipótesis**

### ***1.5.1 Hipótesis general***

Existe relación significativa entre el control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

### ***1.5.2 Hipótesis específica***

- a) Existe relación significativa entre el ambiente de control y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- b) Existe relación significativa entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- c) Existe relación significativa entre las actividades de control y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- d) Existe relación significativa entre la información y comunicación y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- e) Existe relación significativa entre la supervisión y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 1.1 Antecedentes del estudio

##### *1.1.1 Antecedentes internacionales*

Mendoza et al. (2018) en su artículo de investigación "El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público", concluyeron que la mejora en el desempeño de la ejecución de los recursos públicos, a través de los mecanismos de control interno implementados por la gestión administrativa, fortalecerá los sistemas administrativos vinculados al ciclo del gasto público. Esto permitirá que los plazos para la formulación, aprobación, ejecución y rendición de cuentas de los recursos públicos asignados o generados sean más eficientes. Además, en lo que respecta a los procesos críticos de la entidad, solo se involucrarán aquellas unidades que participan directamente en el uso de recursos, como los procesos de compras, logística y almacenamiento, entre otros.

Cárdenas y Gamarra (2019), en su investigación titulada "Control interno de la gestión administrativa y su impacto en la importadora Adrián CIA. LTDA. del Cantón la Maná provincia de Cotopaxi", se propusieron evaluar el control interno de la gestión administrativa y su influencia en la importadora Adrián Cía. Ltda., ubicada en el Cantón la Maná, provincia de Cotopaxi. La investigación, de carácter sistemático y explicativo, incluyó una muestra de 22 beneficiarios a quienes se les aplicaron cuestionarios. Los autores concluyeron que el diseño y la correcta aplicación del Control Interno basado en el modelo COSO I, que proporciona información clara y sencilla sobre los procedimientos y políticas de control que deben implementarse en el proceso administrativo, es crucial. Asimismo, recomendaron mejoras para optimizar la gestión administrativa de la institución.

##### *1.1.2 Antecedentes nacionales*

Quispe (2019), en su investigación "El control interno y gestión administrativa de una universidad pública en Amazonas". Cuyo propósito fue determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa en una Universidad en Amazonas. La investigación es de tipo básica, de diseño no experimental de nivel correlacional con una

muestra de 50 trabajadores a los cuales se les aplicó cuestionario en una escala de Likert. Concluyó la relación directa existente entre el control interno y la gestión administrativa, así como entre sus dimensiones, permitiendo obtener resultados que contribuyan el apropiado control interno en la gestión administrativa.

Ccaza et al. (2023) en su investigación “Control interno y gestión administrativa en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020”. En este estudio correlacional no experimental, se aplicó una encuesta a una muestra de 30 funcionarios administrativos para recolectar los datos. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre el control interno y la gestión administrativa en dicho municipio, lo que indica que mejorar el control interno puede contribuir a una mejor gestión administrativa en un municipio.

Carrasco (2021), en su investigación titulada "Control interno y la gestión administrativa de la oficina de economía de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2021", se propuso determinar cómo se relacionan el control interno y la gestión administrativa en la oficina de economía de una universidad nacional en Lima Metropolitana. La investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque correlacional y un diseño no experimental, y se llevó a cabo con una muestra de 25 trabajadores, a quienes se les aplicaron cuestionarios en una escala de Likert para medir ambas variables. Los resultados mostraron que el control interno tiene una relación moderada con la gestión administrativa de la oficina de economía, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,423, indicando una correlación positiva. Además, se concluyó que el 48% de los encuestados aprobaron el estudio realizado en la Universidad Nacional de Lima Metropolitana.

Ramos (2021), en su investigación “Influencia del control interno en la gestión administrativa de institución educativa Luz Andina Reina de las Américas de Juliaca, periodo 2021”. Cuyo propósito fue determinar la influencia del control interno en la gestión administrativa de la institución educativa Luz Andina Reina de las Américas de Juliaca. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel exploratorio, con una muestra de 21 personas a las cuales se les aplicó cuestionario. Concluyó que los

datos obtenidos indicaron que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existiendo una correlación positiva de 0,705 lo que indica que si el control interno mejora esto influirá en la mejora de la gestión administrativa.

### ***1.1.3 Antecedentes locales***

Candia (2021), en su investigación titulada "El control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Pocollay, Región Tacna, año 2019", tuvo como objetivo determinar en qué medida el control interno influye en la gestión administrativa de la Municipalidad. Esta investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental y de nivel explicativo, y se realizó con una muestra de 30 trabajadores, a quienes se les aplicaron cuestionarios en una escala de Likert. Los resultados obtenidos mediante estadística inferencial mostraron que la influencia del control interno en la gestión administrativa varió en un rango del 25,10% al 47%. Además, el análisis estadístico descriptivo por dimensiones de la variable Control Interno arrojó los siguientes resultados: en la dimensión ambiente de control, se obtuvo un 76,0% calificándola como regular; en la dimensión evaluación de riesgos, un 78,5% la calificó como moderada; en la dimensión actividades de control, se alcanzó un 75,2%; en la dimensión información y comunicación, un 75,21% la consideró regular; y en la dimensión supervisión, se obtuvo un 53,7% calificándola como buena. Para la variable gestión administrativa, los resultados de sus dimensiones fueron: planeación, calificada como regular con un 78,5%; organización, también regular con un 76,9%; dirección, considerada regular con un 85,1%; y control, calificada como regular con un 82,6%.

Rojas (2021) en su investigación "*El sistema de control interno en la gestión administrativa del Proyecto Especial Tacna, 2020*". Cuyo objetivo fue demostrar que el sistema de control interno tiene relación con la gestión administrativa del PET. La investigación fue de nivel correlacional, de diseño no experimental, con una muestra de 41 colaboradores a los cuales se les aplico cuestionarios en una escala de Likert. Concluyó que existe relación del Sistema de Control Interno en la gestión administrativa del PET.

Quevedo (2019), en su investigación "*Sistema de control interno en la gestión del Ministerio público sede distrito fiscal Moquegua 2019*". Cuyo objetivo fue analizar el sistema de control interno en la gestión del Ministerio público sede distrito fiscal Moquegua. La investigación fue de tipo básica, de nivel descriptivo de diseño no

experimental, con una muestra de 154 trabajadores a los cuales se les aplicó cuestionarios. Se concluyó que el nivel de evaluación de las normas de Control Interno, están asociados a los niveles de cumplimiento del Sistema de Control Interno en la gestión de las actividades, en consecuencia, el cumplimiento total de las normas no es eficaces y por ende sus actividades no son efectivas; obteniéndose una perspectiva clara de la situación actual del Sistema de Control Interno.

## **1.2 Bases teóricas**

### ***1.2.1 Control interno***

#### **1.2.1.1 Definición del control interno**

El control interno es un proceso implementado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, cuyo propósito es proporcionar un nivel razonable de seguridad en cuanto al logro de objetivos relacionados con las operaciones, la información y el cumplimiento. (COSO, 2013).

Este proceso, llevado a cabo por la junta directiva, la administración principal y otros miembros del personal, está diseñado para asegurar, de manera razonable, que se alcancen los objetivos de la organización (Mantilla, 2013).

Además, el control interno representa el marco en el que operan las organizaciones, funcionando como un proceso que establece el estilo de gestión con el que deben ser administradas. Permite identificar posibles problemas dentro de los procesos organizacionales y se convierte en un apoyo en la toma de decisiones, garantizando el cumplimiento adecuado de los objetivos previamente establecidos (Serrano, Señalín, Vega, & Herrera, 2017).

Este sistema incluye un conjunto de acciones, normas, políticas y métodos que las empresas adoptan para mitigar riesgos en su entorno, y se compone de cinco componentes principales: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación, y monitoreo (Lenis, 2023).

El Art. 7 de la Ley N°27785, señala que el control interno incluye las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior realizadas por la entidad sujeta a control, con el objetivo de gestionar correctamente y eficientemente sus recursos, bienes y operaciones. Este control se ejerce de manera previa, simultánea y posterior. El control

interno previo y simultáneo es responsabilidad exclusiva de las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades, como parte inherente de sus funciones, basándose en las normas que regulan las actividades de la organización y en los procedimientos establecidos en sus planes, reglamentos, manuales y disposiciones institucionales, que contienen las políticas y métodos de autorización, registro, verificación, evaluación, seguridad y protección. El control interno posterior es realizado por los superiores del servidor o funcionario ejecutor, en función del cumplimiento de las disposiciones establecidas, así como por el órgano de control institucional según sus planes y programas anuales, evaluando y verificando los aspectos administrativos del uso de los recursos y bienes del Estado, así como la gestión y ejecución llevadas a cabo en relación con las metas trazadas y los resultados obtenidos. Es responsabilidad del titular de la entidad fomentar y supervisar el funcionamiento y la confiabilidad del control interno para la evaluación de la gestión y la efectiva rendición de cuentas, asegurando que contribuya al logro de la misión y objetivos de la entidad. El titular de la entidad está obligado a definir las políticas institucionales en los planes y/o programas anuales formulados, los cuales serán objeto de las verificaciones mencionadas en esta ley. (Contraloría General de la República, 2018)

La directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del sistema de control interno en las entidades del estado”, establece que las que las entidades del Estado implementen el Sistema de Control Interno como una herramienta de gestión permanente, que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueve una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente. (Contraloría General de la República del Perú, 2024)

### **1.2.1.2 Componentes del control interno**

#### **a) Entorno de control**

El entorno de control se refiere al conjunto de normas, procesos y estructuras que forman la base sobre la cual se desarrolla el control interno dentro de una organización. Es el consejo de administración y la alta dirección quienes establecen el "Tone at the Top", marcando la importancia del control interno y los estándares de conducta esperados en la entidad. La dirección se encarga de reforzar estas expectativas en todos los niveles de la organización. Este entorno abarca la integridad y los valores éticos de la organización, los mecanismos que permiten al consejo supervisar el gobierno corporativo, la estructura

organizativa y la asignación de autoridad y responsabilidad, el proceso para atraer, desarrollar y retener personal competente, así como las medidas rigurosas de evaluación del desempeño y los esquemas de compensación que fomentan la responsabilidad por los resultados. El entorno de control influye significativamente en todos los demás componentes del sistema de control interno. (COSO, 2013).

#### **b) Evaluación de riesgos**

Cada entidad enfrenta una variedad de riesgos provenientes de fuentes internas y externas. El riesgo se define como la posibilidad de que un evento ocurra y afecte negativamente la consecución de los objetivos. La evaluación de riesgos es un proceso dinámico y continuo que permite identificar y valorar los riesgos que pueden impactar el logro de los objetivos, los cuales deben evaluarse en relación con niveles predefinidos de tolerancia. Este proceso es esencial para decidir cómo se gestionarán dichos riesgos. Un prerrequisito para la evaluación de riesgos es la definición clara de los objetivos a nivel de la entidad, para que la dirección pueda identificar y valorar los riesgos que puedan afectar esos objetivos. Además, la dirección debe evaluar si los objetivos son adecuados para la entidad. La evaluación de riesgos también implica considerar cómo los cambios en el entorno externo o en el propio modelo de negocio pueden afectar la efectividad del control interno. (COSO, 2013).

#### **c) Actividades de control**

Las actividades de control son las acciones implementadas mediante políticas y procedimientos que aseguran que las directrices de la dirección se lleven a cabo para mitigar los riesgos que pueden afectar los objetivos. Estas actividades se ejecutan en todos los niveles de la entidad, a lo largo de las diferentes fases de los procesos de negocio y dentro del entorno tecnológico. Según su naturaleza, pueden ser preventivas o de detección, y abarcan una amplia gama de acciones manuales y automatizadas, como autorizaciones, verificaciones, conciliaciones y revisiones del desempeño. La segregación de funciones suele estar integrada en las actividades de control, y en áreas donde no es posible una segregación adecuada, la dirección debe implementar actividades de control alternativas y compensatoria. (COSO, 2013).

#### **d) Información y comunicación**

La información es fundamental para que una entidad pueda cumplir con sus responsabilidades de control interno y alcanzar sus objetivos. La dirección necesita acceder a información relevante y de calidad, proveniente tanto de fuentes internas como externas, para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del control interno. La comunicación es un proceso continuo y reiterativo de transmisión, intercambio y obtención de la información necesaria. La comunicación interna permite que la información fluya a través de toda la organización, en todas direcciones, lo que facilita que el personal reciba un mensaje claro de la alta dirección sobre la seriedad de las responsabilidades de control. La comunicación externa tiene dos objetivos: recibir información relevante del entorno externo y proporcionar información interna relevante hacia el exterior, respondiendo a las necesidades y expectativas de los grupos de interés externos. (COSO, 2013).

#### **e) Actividades de Supervisión**

Las evaluaciones continuas, las evaluaciones independientes o una combinación de ambas se utilizan para verificar si los cinco componentes del control interno, incluidos los controles necesarios para cumplir con los principios de cada componente, están presentes y funcionan correctamente. Las evaluaciones continuas, que están integradas en los procesos de negocio a diferentes niveles de la entidad, proporcionan información oportuna. Las evaluaciones independientes, realizadas periódicamente, pueden variar en alcance y frecuencia según la evaluación de riesgos, la efectividad de las evaluaciones continuas y otras consideraciones de la dirección. Los resultados se comparan con los criterios establecidos por reguladores, otros organismos reconocidos o la propia dirección y consejo de administración, y las deficiencias se comunican a la dirección y al consejo, según corresponda. (COSO, 2013).

#### **1.2.1.3 Relación entre objetivos y componentes**

Existe una relación directa entre los objetivos, que es lo que una entidad se esfuerza por alcanzar, los componentes, que representa lo que se necesita para lograr los objetivos y la estructura organizacional de la entidad (las unidades operativas, entidades jurídicas y demás). La relación puede ser representada en forma de cubo.

- Las tres categorías de objetivos - operativos, de información y de cumplimiento - están representadas por las columnas.
- Los cinco componentes están representados por las filas.
- La estructura organizacional de la entidad está representada por la tercera dimensión.

*Figura 1*

*Representación del sistema de control interno*



Fuente COSO 2013

#### **1.2.1.4 Componentes y Principios**

El *Marco* establece un total de diecisiete principios que representan los conceptos fundamentales asociados a cada componente. Dado que estos diecisiete principios proceden directamente de los componentes, una entidad puede alcanzar un control interno efectivo aplicando todos los principios. La totalidad de los principios son aplicables a los objetivos operativos, de información y de cumplimiento. (COSO, 2013).

A continuación, se enumeran los principios que soportan los componentes del control interno.

### **Entorno de control**

1. La organización demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos.
2. El consejo de administración demuestra independencia de la dirección y ejerce la supervisión del desempeño del sistema de control interno.
3. La dirección establece, con la supervisión del consejo, las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos.
4. La organización demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes, en alineación con los objetivos de la organización.
5. La organización define las responsabilidades de las personas a nivel de control interno para la consecución de los objetivos

### **Evaluación de Riesgo**

1. La organización define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos relacionados.
2. La organización identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en todos los niveles de la entidad y los analiza como base sobre la cual determinar cómo se deben gestionar.
3. La organización considera la probabilidad de fraude al evaluar los riesgos para la consecución de los objetivos.
4. La organización identifica y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al sistema de control interno.

### **Actividades de Control**

1. La organización define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos.

2. La organización define y desarrolla actividades de control a nivel de entidad sobre la tecnología para apoyar la consecución de los objetivos.
3. La organización despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales del control interno y procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica.

### **Información y Comunicación**

1. La organización obtiene o genera y utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.
2. La organización comunica la información internamente, incluidos los objetivos y responsabilidades que son necesarios para apoyar el funcionamiento del sistema de control interno.
3. La organización se comunica con los grupos de interés externos sobre los aspectos clave que afectan al funcionamiento del control interno.

### **Actividades de Supervisión**

1. La organización selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del sistema de control interno están presentes y en funcionamiento.
2. La organización evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas, incluyendo la alta dirección y el consejo, según corresponda.

## **1.2.2 Gestión Administrativa**

### **1.2.2.1 Definición**

“La gestión administrativa es parte del área de la empresa que se encarga de emplear los recursos de la forma más eficaz y eficiente posible para alcanzar los objetivos que plantea la empresa” (Cruz, 2013).

La gestión administrativa es un conjunto de procesos orientados a planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar los recursos de la organización para el logro de objetivos de manera eficiente y eficaz (Falconi et al., 2019).

“Es un conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados” (Quiroa, 2020).

### **1.2.2.2 Importancia**

Mendoza (2017) refiere que la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. En dicha gestión, la innovación empresarial tiene un papel preponderante pues se considera una mejora en el modelo de negocio empresarial, sin embargo, resulta novedoso realizar cambios organizacionales, innovaciones productivas o tecnológicas en la propuesta de un negocio al mercado con el fin de ser más eficiente y alcanzar un mejor posicionamiento, o crear un mercado totalmente nuevo donde no existan competidores.

### **1.2.2.3 Etapas del control administrativo**

Melgarejo (2016) establece que el control administrativo contiene cuatro etapas:

1. Establecer estándares de desempeño es el primer paso para poder controlar algo, es la definición de patrones de medidas o indicadores de corte cuantitativo o cualitativo que sirvan de referencia para poder determinar si la acción

administrativa es eficaz o ineficaz, así como para poder medir su grado de eficiente y/o ineficiencia.

2. Evaluar el desempeño actual significa apreciar la acción administrativa, retratarla tal como ha sido ejecutada sin juzgarla ni dar opinión sobre ella, solo se trata de recoger la información, la evidencia real del hecho experimental.
3. Comparar el desempeño actual con los estándares previstos. En esta etapa se trata de calcular, de medir lo ejecutado en relación a lo previsto. Sirve para determinar si la actividad administrativa fue eficiente o ineficiente. Si se han cubierto o no las expectativas de rendimiento cifradas, si ha sido correcta o incorrecta la ejecución, en que se ha acertado y en que se ha fallado si fuese el caso.
4. Definir las medidas a adoptar. Se trata de proponer las acciones a seguir, en el caso de que hubiera fallas, para poder corregirlas. Si, en cambio, el rendimiento hubiera sido óptimo, las acciones a adoptar deberían estar dirigidas a lograr rendimientos todavía superiores en el futuro.

#### **1.2.2.4 Componentes de la gestión administrativa**

##### **a) Planeación**

Es el procedimiento que contribuye a formular los planes institucionales para establecer sus objetivos, los procedimientos y recursos para alcanzarlos, mediante las políticas, directrices y reglas (Córdova et al., 2022).

##### **b) Organización**

Determinados los planes y los objetivos se diseñan y desarrolla la estructura organizacional, mediante la acción de distribuir el personal, los medios y materiales para establecer de manera óptima y transparente las actividades que cada colaborador va a realizar, las cuales sean ejecutadas de modo óptimo (Córdova et al., 2022).

##### **c) Dirección**

A esta dimensión también se le conoce como motivación, estimulación, liderazgo, que reside en fomentar que los integrantes de la entidad actúen de manera que sus labores apoyen al beneficio de los objetivos, específicamente se pretende trabajar estrechamente con los colaboradores (Córdova et al., 2022).

##### **d) Control**

Esta actividad mantiene a la entidad en la ruta adecuada, contribuyendo a que no se desvíe de sus fines, mediante la medición del desempeño actual, comparándolo con las normas establecidas, y recursos correctivos ante el desempeño deficiente (Córdova et al., 2022).

### **1.3 Definición de términos**

#### **a) Control interno**

Es un conjunto de acciones, normas, políticas y métodos establecidos por las empresas con el fin de evitar riesgos en su entorno. Abarca cinco componentes principales: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación y monitoreo (Lenis, 2023).

#### **b) Gestión administrativa**

“La gestión administrativa es parte del área de la empresa que se encarga de emplear los recursos de la forma más eficaz y eficiente posible para alcanzar los objetivos que plantea la empresa” (Cruz, 2013).

#### **c) Planeación**

Es el procedimiento que contribuye a formular los planes institucionales para establecer sus objetivos, los procedimientos y recursos para alcanzarlos, mediante las políticas, directrices y reglas (Córdova et. Al., 2022).

#### **d) Supervisión**

Las evaluaciones están en curso. Se utilizan evaluaciones independientes o una combinación de ambas para determinar si cada uno de los cinco componentes de control interno, incluidos los controles para garantizar que se sigan los principios de cada componente, están presentes y funcionan correctamente. (COSO, 2013).

#### **e) Municipalidad**

Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines (Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades).

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

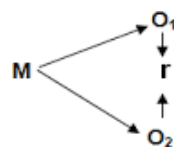
##### 3.1.1 Tipo de Investigación

Según la orientación metodológica de Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018), esta investigación se clasifica como una investigación básica. Este tipo de investigación se distingue por su objetivo de profundizar en la comprensión de teorías ya establecidas, sin la intención de obtener beneficios prácticos inmediatos. Su propósito principal es enriquecer el conocimiento existente aportando nuevas perspectivas y conclusiones sobre la realidad analizada.

##### 3.1.2 Nivel de investigación

Corresponde al nivel correlacional, el cual informa al investigador, “si las variables de su interés se encuentran relacionadas estadísticamente o no”. (Gallardo, 2017, p.53).

El esquema representativo es:



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

##### 3.1.3 Diseño de investigación

El estudio corresponde a un diseño no experimental, de corte transversal; por cuanto “la información se recogerá tal como se observan en los hechos, sin manipulación alguna de la variable principal” (Bernal, 2016, p.58). Asimismo, es transversal por cuanto se refiere a un período en particular.

## 3.2 Población y muestra

### 3.2.1 Población

La población estará conformada por el personal considerado en el Cuadro de asignación de personal provisional – CAP de la Municipalidad Provincial de Tacna, correspondiente a la Gerencia de Administración, sumando un total de 77 servidores.

**Tabla 1**

*Trabajadores de la Gerencia de Administración*

N°	Área	N° de trabajadores
1	Gerencia de Administración	3
2	Sub Gerencia de Logística	29
3	Sub Gerencia de Contabilidad	7
4	Sub Gerencia de Tesorería	15
5	Gerencia de Gestión de Recursos Humanos	23
	Total	77

*Nota Cuadro de Asignación de personal-CAP MPT*

### 3.2.2 Muestra

Respecto a la muestra, se calculará con fórmula para muestra finitas, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%.

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

Z= nivel de confianza (1.96)

P = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado.

q = Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p.

N= Tamaño del universo ( conoce puesto que es finito).

e = error de estimación máximo aceptado (5%).

**n = muestra (64).**

### 3.3 Operacionalización de variables

#### Variable 1: Control interno

**Tabla 2**

*Operacionalización del Control interno*

Definición	Dimensiones	Ítems	Escala
El control interno es un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objetivo de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos relacionados con las operaciones, la información y el cumplimiento (COSO, 2013)	Entorno de control	1,2,3,4	Ordinal
	Evaluación de riesgos	5,6,7,8	Ordinal
	Actividades de control	9,10,11,12	Ordinal
	Información y comunicación	13,14,15	Ordinal
	Supervisión	16,17	Ordinal

#### Variable 2: Gestión administrativa

**Tabla 3**

*Operacionalización de la variable: Gestión administrativa*

Definición	Dimensiones	Ítems	Escala
“la gestión administrativa como el área de la empresa que se encarga de emplear los recursos de la forma más eficaz y eficiente posible para alcanzar los objetivos que plantea la empresa” (Cruz, 2013).	Planeación	1,2,3,4,5	Ordinal
	Organización	6,7,8	Ordinal
	Dirección	9,10,11,12	Ordinal
	Control	13,14,15,16	Ordinal

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### ***3.4.1 Técnica de recolección de datos***

**Encuesta.** Para la recolección de datos, se empleará la técnica de la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna. Esta técnica es adecuada para obtener información directa sobre las percepciones y evaluaciones de los empleados respecto al control interno y la gestión administrativa dentro de la institución. La encuesta permite recopilar datos de manera sistemática y estandarizada, lo que facilita el análisis cuantitativo y la comparación entre las diferentes variables estudiadas

#### ***3.4.2 Instrumento de recolección de datos***

**Cuestionario.** El instrumento seleccionado para la recolección de datos es un cuestionario estructurado, diseñado específicamente para los trabajadores que desempeñan funciones administrativas en la Municipalidad Provincial de Tacna. Este cuestionario ha sido elaborado para evaluar de manera exhaustiva las variables de control interno y gestión administrativa, incluyendo ítems que cubren las dimensiones clave de cada variable. Los ítems del cuestionario están formulados en una escala Likert de 5 puntos, que permite capturar el grado de acuerdo o desacuerdo de los encuestados con respecto a las afirmaciones presentadas. Esta metodología asegura que se obtengan datos precisos y relevantes para el análisis.

### **3.5 Procesamiento de la información**

El procesamiento y análisis de los datos recolectados se llevará a cabo utilizando el software estadístico **IBM SPSS Statistics 25**, una herramienta ampliamente reconocida por su capacidad para realizar análisis estadísticos complejos y precisos. Las etapas de procesamiento incluirán la creación de tablas de frecuencias para describir la distribución de las respuestas, análisis de confiabilidad para evaluar la consistencia interna de los instrumentos, pruebas de normalidad para determinar la distribución de los datos, y la aplicación de estadísticos adecuados para contrastar las hipótesis planteadas en el estudio. Este enfoque garantiza un análisis riguroso y válido de la información recopilada.

### 3.6 Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos fue evaluada mediante el **Coefficiente Alfa de Cronbach**, que mide la consistencia interna de los ítems incluidos en el cuestionario.

**Tabla 4**

*Análisis de fiabilidad de la variable Control Interno*

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,998	17

El coeficiente de Cronbach para el instrumento que evalúa la variable Control Interno arrojó un valor de 0,998. Este instrumento está compuesto por 5 dimensiones y un total de 17 ítems. El índice obtenido, que se encuentra muy cercano a 1, indica un nivel de confiabilidad extremadamente alto, lo que sugiere que el instrumento es altamente consistente y fiable para la medición de la variable control interno.

**Tabla 5**

*Análisis de fiabilidad de la variable Gestión administrativa*

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
1,000	16

El coeficiente de Cronbach para el instrumento que mide la variable Gestión Administrativa fue de 1,000, correspondiente a un cuestionario que abarca 4 dimensiones y 16 ítems. Este valor máximo de 1 refleja una consistencia interna perfecta, lo que garantiza que el instrumento es completamente fiable y adecuado para evaluar la gestión administrativa en el contexto estudiado.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis e interpretación de resultados

En las tablas que siguen, se muestran los resultados descriptivos para las variables control interno y gestión administrativa, y sus dimensiones, de acuerdo a los datos recolectados con la encuesta aplicada a los trabajadores.

##### 4.1.1 Variable Independiente: Control interno

**Tabla 6**

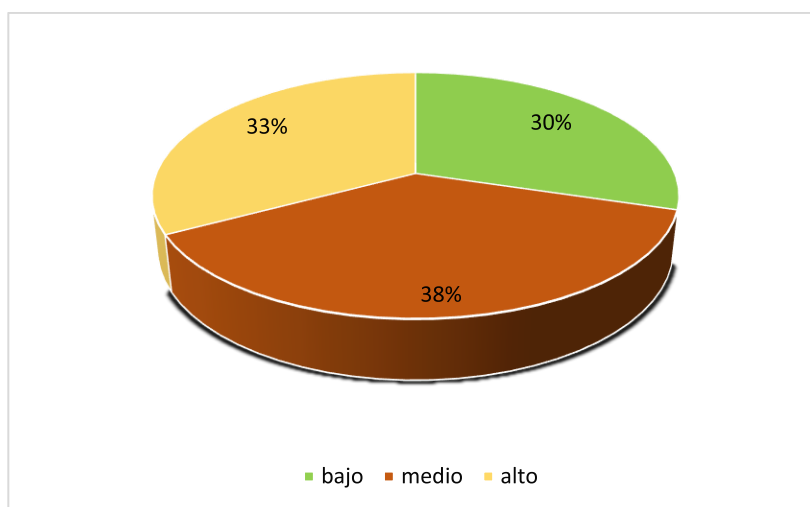
*Variable control interno*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
bajo	19	30%	30%
medio	24	38%	67%
alto	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Tomado de la aplicación del instrumento Control interno.

**Figura 2**

*Variable control interno*



*Nota.* La figura muestra la variable control interno.

*Fuente:* Tabla 6

La Tabla 6 presenta los resultados de la evaluación de la variable Control Interno en la Municipalidad Provincial de Tacna. El 30% de los encuestados (19 trabajadores) considera que el control interno en la municipalidad es bajo. La mayoría de los encuestados, un 38% (24 trabajadores), calificó el control interno como medio. Un 33% de los trabajadores (21 encuestados) percibe que el control interno es alto. Esto sugiere que, aunque existen controles internos, estos no son suficientemente consistentes en toda la organización. Para mejorar el control interno, es necesario fortalecer los procesos existentes, asegurarse de que se implementen de manera uniforme en toda la municipalidad, y realizar evaluaciones periódicas para ajustar y mejorar continuamente los controles. Un control interno más sólido contribuirá a la eficiencia operativa, la prevención de riesgos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

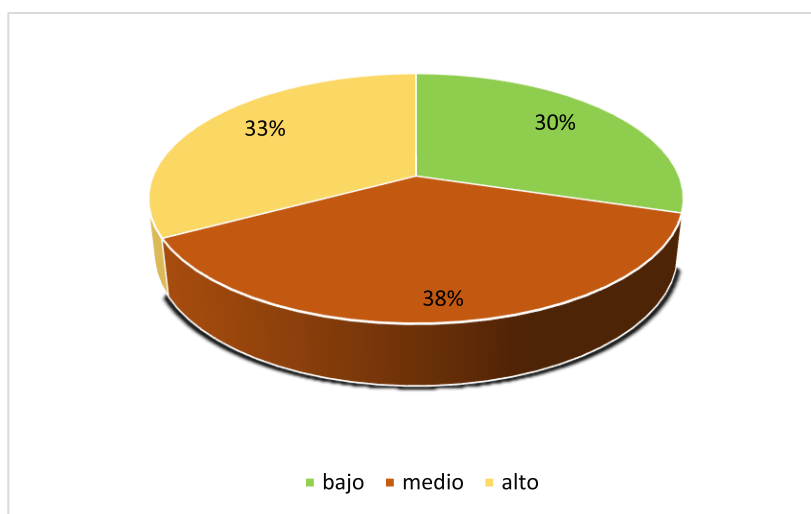
#### **Dimensión: Ambiente de control**

**Tabla 7**

*Dimensión Ambiente de control*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
bajo	19	30%	30%
medio	24	38%	67%
alto	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Tomado de la aplicación del instrumento Control interno.

**Figura 3***Dimensión ambiente de control*

*Nota.* La figura muestra la variable control interno.

*Fuente:* Tabla 7

La Tabla 7 presenta los resultados relacionados con la dimensión Ambiente de Control en la Municipalidad Provincial de Tacna. El 30% de los encuestados (19 trabajadores) considera que el ambiente de control es bajo. La mayoría de los encuestados, un 38% (24 trabajadores), evaluó el ambiente de control como medio. Un 33% de los trabajadores (21 encuestados) considera que el ambiente de control es alto. Esto indica que, si bien hay aspectos del ambiente de control que son percibidos positivamente, hay áreas significativas de mejora. Un ambiente de control más sólido y cohesionado es fundamental para fortalecer el control interno y, en consecuencia, mejorar la gestión administrativa. Es crucial que la municipalidad trabaje en reforzar su cultura organizacional, promoviendo valores éticos y una actitud proactiva hacia el control interno en todos los niveles de la organización.

### Dimensión: Evaluación de riesgo

**Tabla 8**

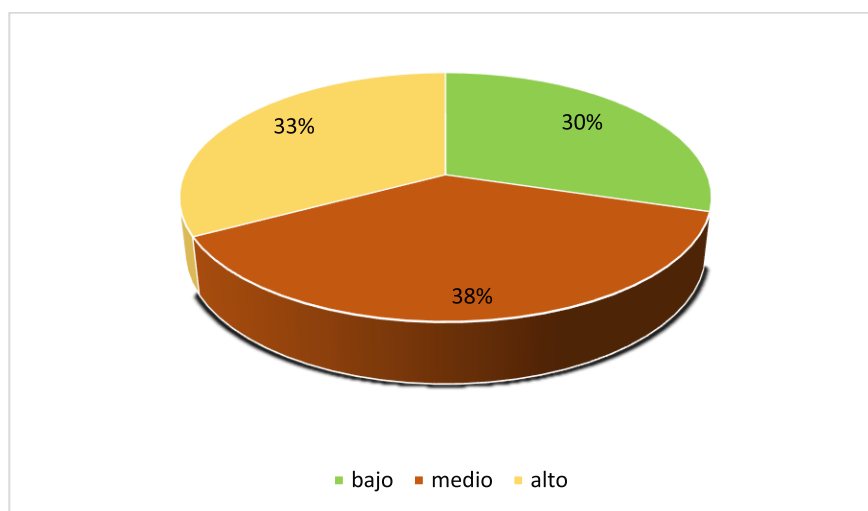
*Dimensión Evaluación de riesgo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
bajo	19	30%	30%
medio	24	38%	67%
alto	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Tomado de la aplicación del instrumento Control interno.

**Figura 4**

*Dimensión evaluación de riesgo*



*Nota.* La figura muestra la variable control interno.

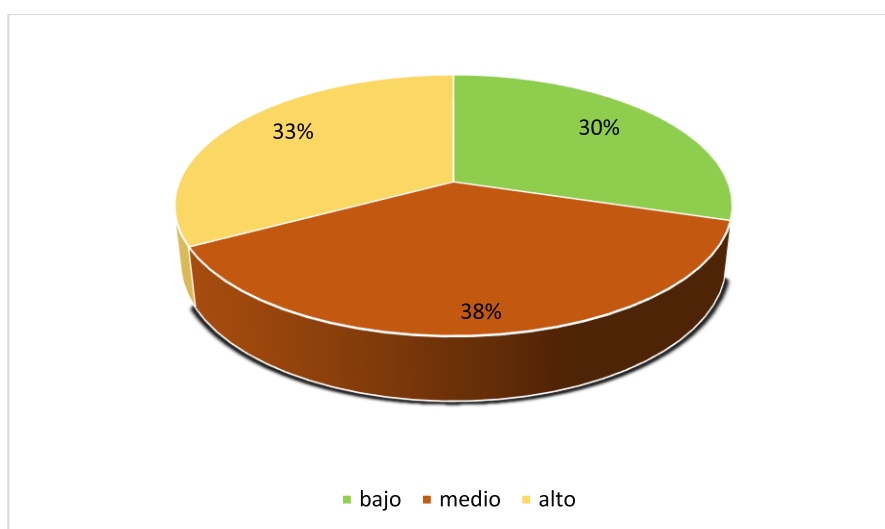
*Fuente:* Tabla 8

Los resultados indican que la percepción sobre la evaluación de riesgos en la Municipalidad Provincial de Tacna está dividida, con una mayor proporción de empleados clasificándola como media o baja. Esto revela que, aunque existen esfuerzos para evaluar los riesgos, estos no son plenamente efectivos según la percepción de los trabajadores. Para mejorar la gestión administrativa y el control interno, sería necesario fortalecer la evaluación de riesgos, asegurando que todos los riesgos relevantes sean identificados, evaluados y gestionados de manera uniforme y efectiva en toda la organización.

**Dimensión: actividad de control****Tabla 9***Dimensión Actividad de control*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
bajo	19	30%	30%
medio	24	38%	67%
alto	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Tomado de la aplicación del instrumento Control interno.

**Figura 5***Dimensión Actividad de control*

*Nota.* La figura muestra la variable control interno.

*Fuente:* Tabla 9

La Tabla 9 presenta los resultados correspondientes a la dimensión **Actividad de Control** en la Municipalidad Provincial de Tacna. El 30% de los encuestados (19 trabajadores) considera que la actividad de control es baja. La mayoría de los encuestados, un 38% (24 trabajadores), calificó la actividad de control como media. Un 33% de los trabajadores (21 encuestados) considera que la actividad de control es alta. Esto indica que, aunque las actividades de control están presentes, no son totalmente efectivas en toda la organización, lo que sugiere la

necesidad de una revisión y fortalecimiento de las políticas y procedimientos de control. Mejorar la consistencia y efectividad de las actividades de control es crucial para garantizar que la municipalidad pueda mitigar riesgos de manera eficiente y cumplir con sus objetivos operativos de manera efectiva.

### **Dimensión: Información y comunicación**

**Tabla 10**

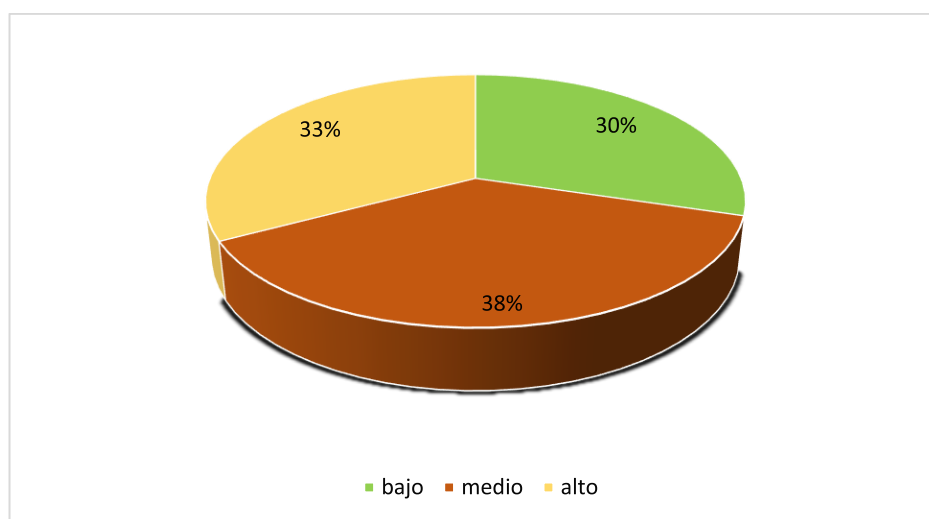
*Dimensión Información y comunicación*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
bajo	19	30%	30%
medio	24	38%	67%
alto	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Tomado de la aplicación del instrumento Control interno.

**Figura 6**

*Dimensión Información y comunicación*



*Nota.* La figura muestra la variable control interno.

*Fuente:* Tabla 10

La Tabla 10 presenta los resultados de la dimensión Información y Comunicación en la Municipalidad Provincial de Tacna. El 30% de los encuestados (19

trabajadores) considera que la información y comunicación en la municipalidad es baja. La mayoría de los encuestados, un 38% (24 trabajadores), calificó la dimensión de información y comunicación como media. Un 33% de los trabajadores (21 encuestados) considera que la información y comunicación dentro de la municipalidad es alta. Esto indica que, aunque existen mecanismos de información y comunicación, estos no son del todo eficaces en toda la organización. Mejorar la calidad y efectividad de la comunicación interna y asegurar que la información fluya de manera oportuna y precisa es crucial para mejorar la coordinación, la toma de decisiones y la eficiencia operativa de la municipalidad. Es fundamental que se realicen esfuerzos para fortalecer esta dimensión, lo que contribuirá significativamente a la mejora general de la gestión administrativa

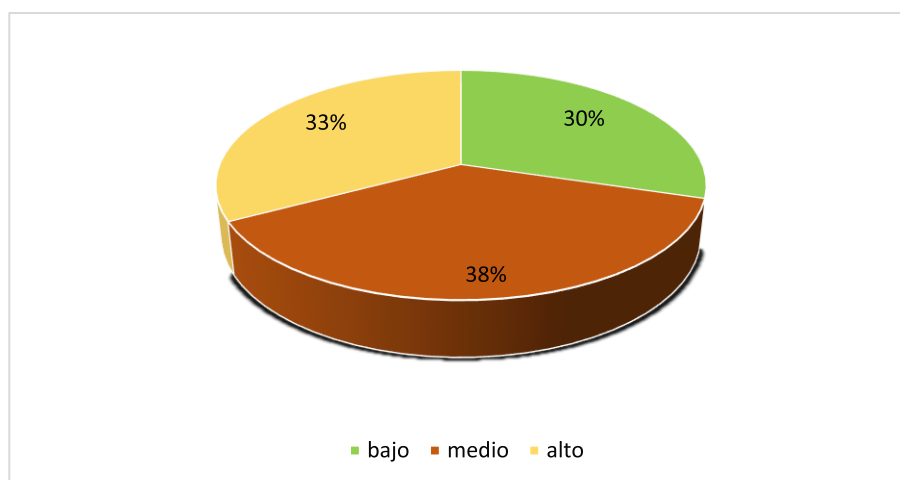
### **Dimensión: Supervisión**

**Tabla 11**

*Dimensión Supervisión*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
bajo	19	30%	30%
medio	24	38%	67%
alto	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Tomado de la aplicación del instrumento Control interno.

**Figura 7***Dimensión Supervisión*

*Nota.* La figura muestra la variable control interno.

*Fuente:* Tabla 11

La Tabla 11 presenta los resultados de la dimensión Supervisión en la Municipalidad Provincial de Tacna. El 30% de los encuestados (19 trabajadores) considera que la supervisión en la municipalidad es baja. La mayoría de los encuestados, un 38% (24 trabajadores), calificó la supervisión como media. Un 33% de los trabajadores (21 encuestados) considera que la supervisión en la municipalidad es alta. Esto indica que, aunque la supervisión está presente, no es completamente efectiva en toda la organización. Es crucial fortalecer los procesos de supervisión para asegurar que todas las áreas operen de manera eficiente y conforme a las políticas establecidas. Mejorar la supervisión ayudará a identificar y corregir deficiencias más rápidamente, lo que contribuirá a una mayor eficiencia y efectividad en la gestión administrativa de la municipalidad.

Item 1: Los trabajadores muestran interés en apoyar la implementación del control interno.

**Tabla 12**

*Los trabajadores muestran interés en apoyar la implementación del control interno.*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	19	30%	30%
Casi siempre	24	38%	67%
Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

La mayoría de los empleados (71%) muestra un nivel alto de interés en apoyar la implementación del control interno, con un 38% que casi siempre muestra interés y un 33% que siempre lo hace. Sin embargo, un 30% solo a veces muestra interés, lo que sugiere que hay margen para aumentar el compromiso y la conciencia sobre la importancia del control interno entre todos los empleados.

Item 2: La municipalidad cuenta con documentos de gestión (PEI, POI, PIA) los cuales son comunicados por escrito a todos los trabajadores.

**Tabla 13**

*La municipalidad cuenta con documentos de gestión (PEI, POI, PIA) los cuales son comunicados por escrito a todos los trabajadores.*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	19	30%	30%
Casi siempre	27	42%	72%
Siempre	18	28%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

El 70% de los empleados considera que los documentos de gestión son comunicados adecuadamente, con un 42% indicando que esto sucede casi siempre y un 28% que siempre se comunican. No obstante, el 30% que solo a veces percibe esta comunicación sugiere que podría haber mejoras en la consistencia y la claridad de la difusión de estos documentos entre los trabajadores.

Item 3: Existe un programa de capacitación o entrenamiento del personal en el ámbito de sus funciones.

**Tabla 14**

*Existe un programa de capacitación o entrenamiento del personal en el ámbito de sus funciones.*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	7	11%	11%
A veces	18	28%	39%
Casi siempre	27	42%	81%
Siempre	12	19%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Mientras que un 61% de los trabajadores reconoce que casi siempre o siempre hay programas de capacitación, un 39% considera que la capacitación se realiza solo a veces o con menos frecuencia. Esto indica que, aunque existen programas de capacitación, podrían no ser suficientemente frecuentes o efectivos para todos los empleados

Item 4: Se evalúa periódicamente a todo el personal y en forma imparcial

**Tabla 15**

*Se evalúa periódicamente a todo el personal y en forma imparcial*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%

A veces	19	30%	30%
Casi siempre	24	38%	67%
Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

El 71% de los encuestados considera que las evaluaciones del personal se realizan con regularidad e imparcialidad. Sin embargo, un 30% cree que esto solo ocurre a veces, lo que señala la necesidad de reforzar la frecuencia y la objetividad de las evaluaciones para asegurar que todos los empleados perciban las evaluaciones como justas y consistentes.

Item 5: Ha identificado los eventos negativos (riesgos) que pueden afectar al desarrollo de sus actividades.

#### **Tabla 16**

*Ha identificado los eventos negativos (riesgos) que pueden afectar al desarrollo de sus actividades.*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	19	30%	30%
Casi siempre	24	38%	67%
Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Un 71% de los trabajadores está de acuerdo en que la identificación de riesgos es una práctica común en la municipalidad, mientras que un 30% solo la percibe a veces. Este resultado sugiere que, aunque se reconocen los riesgos, hay oportunidades para mejorar la identificación de estos riesgos de manera más consistente.

Item 6: Ha determinado y cuantificado la probabilidad de que ocurran los riesgos identificados

**Tabla 17**

*Ha determinado y cuantificado la probabilidad de que ocurran los riesgos identificados*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	19	30%	30%
Casi siempre	24	38%	67%
Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Similar al ítem anterior, el 71% de los empleados considera que la cuantificación de la probabilidad de ocurrencia de riesgos es una práctica habitual. Sin embargo, un 30% que solo lo percibe a veces indica que podría haber más rigor en la cuantificación de riesgos en todas las áreas.

Item 7: Ha cuantificado el efecto (impacto) que pueden ocasionar los riesgos identificados.

**Tabla 18**

*Ha cuantificado el efecto (impacto) que pueden ocasionar los riesgos identificados.*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	7	11%	11%
A veces	12	19%	30%
Casi siempre	24	38%	67%
Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Aunque un 71% de los empleados percibe que la cuantificación del impacto de los riesgos es una práctica común, un 30% cree que esto se realiza de manera

limitada. Este resultado sugiere que existe espacio para mejorar la precisión y regularidad en la evaluación del impacto de los riesgos en la municipalidad

Item 8: Se han establecidos las acciones necesarias (controles) para afrontar los riesgos evaluados.

**Tabla 19**

*Se han establecidos las acciones necesarias (controles) para afrontar los riesgos evaluados.*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	19	30%	30%
Casi siempre	24	38%	67%
Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

El 71% de los trabajadores está de acuerdo en que se han implementado controles efectivos para mitigar los riesgos, pero un 30% que solo percibe esta acción a veces sugiere que podría haber más consistencia en la aplicación de estos controles.

Item 9: La documentación de las actividades desarrolladas en su área es completa, oportuna y adecuada.

**Tabla 20**

*La documentación de las actividades desarrolladas en su área es completa, oportuna y adecuada*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	19	30%	30%
Casi siempre	24	38%	67%

Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Un 71% de los empleados percibe que la documentación de las actividades es adecuada y oportuna, mientras que un 30% considera que esto se cumple solo parcialmente. Este resultado indica que, aunque la documentación es generalmente sólida, hay margen para mejorar la completitud y la puntualidad en algunas áreas

Item 10: Las actividades en las que participa se revisan periódicamente con el fin de proponer mejoras.

**Tabla 21**

*Las actividades en las que participa se revisan periódicamente con el fin de proponer mejoras.*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	19	30%	30%
Casi siempre	24	38%	67%
Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

El 71% de los trabajadores afirma que las revisiones periódicas para proponer mejoras son comunes, pero un 30% que solo lo percibe a veces sugiere que podría haber una necesidad de realizar revisiones más regulares y efectivas en todas las áreas

Item 11: En caso de detectarse deficiencias en los procesos se efectúan las correcciones necesarias.

**Tabla 22**

*En caso de detectarse deficiencias en los procesos se efectúan las correcciones necesarias.*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	19	30%	30%
Casi siempre	24	38%	67%
Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Mientras que un 71% de los empleados considera que se realizan las correcciones necesarias cuando se detectan deficiencias, un 30% que solo percibe esta acción ocasionalmente indica que podría haber una mejora en la rapidez y la efectividad de la respuesta a las deficiencias detectadas

Item 12: Se efectúa rotación periódica del personal asignado a puestos susceptibles a riesgos de fraude

**Tabla 23**

*Se efectúa rotación periódica del personal asignado a puestos susceptibles a riesgos de fraude*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	19	30%	30%
Casi siempre	24	38%	67%
Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Un 71% de los trabajadores indica que la rotación del personal en puestos susceptibles a fraudes es habitual, mientras que un 30% solo lo percibe a veces.

Esto sugiere que, aunque se practica la rotación, podría ser necesario hacerlo de manera más uniforme y regular en toda la municipalidad.

Item 13: Los canales de comunicación permiten que la información fluya de manera clara, ordenada y oportuna

**Tabla 24**

*Los canales de comunicación permiten que la información fluya de manera clara, ordenada y oportuna*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	19	30%	30%
Casi siempre	24	38%	67%
Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Un 71% de los encuestados percibe que los canales de comunicación son efectivos, mientras que un 30% solo lo considera a veces. Esto indica que, aunque los canales de comunicación son generalmente buenos, hay oportunidades para mejorar la claridad y la oportunidad en la difusión de la información

Item 14: Se encuentran los mecanismos instituidos para garantizar la comunicación en todos los sentidos

**Tabla 25**

*Se encuentran los mecanismos instituidos para garantizar la comunicación en todos los sentidos*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	19	30%	30%
Casi siempre	24	38%	67%

Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Un 71% de los empleados está de acuerdo en que existen mecanismos adecuados para garantizar la comunicación en todas las direcciones dentro de la municipalidad. Sin embargo, el 30% que solo lo percibe a veces sugiere que podría haber más consistencia en la implementación y efectividad de estos mecanismos.

Item 15: Se mantienen canales de comunicación adecuados con terceros interesados directa e indirectamente (proveedores, comunidad, auditores, etc.)

**Tabla 26**

*Se mantienen canales de comunicación adecuados con terceros interesados directa e indirectamente (proveedores, comunidad, auditores, etc.)*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	19	30%	30%
Casi siempre	24	38%	67%
Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

El 71% de los trabajadores cree que los canales de comunicación con terceros son adecuados, pero un 30% que solo lo percibe a veces sugiere que podría haber una necesidad de mejorar la consistencia y efectividad de la comunicación externa

Item 16: La municipalidad realiza acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que intervienen se desarrollan de acuerdo a los procedimientos establecidos.

**Tabla 27**

*La municipalidad realiza acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que intervienen se desarrollan de acuerdo a los procedimientos establecidos.*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	19	30%	30%
Casi siempre	24	38%	67%
Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Un 71% de los empleados indica que la municipalidad realiza acciones para asegurar que los procesos se desarrollen según los procedimientos, mientras que un 30% que solo lo percibe a veces sugiere que podría haber una necesidad de realizar estas acciones de manera más constante y efectiva

Item 17: El órgano de control institucional y las sociedades de auditoría designadas vienen examinando la situación del control interno.

**Tabla 28**

*El órgano de control institucional y las sociedades de auditoría designadas vienen examinando la situación del control interno*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%
A veces	19	30%	30%
Casi siempre	24	38%	67%
Siempre	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

El 71% de los trabajadores considera que el órgano de control institucional y las auditorías externas están evaluando adecuadamente el control interno, pero un 30% que solo lo percibe a veces sugiere que estas evaluaciones podrían ser más consistentes y exhaustivas.

#### 4.1.2 Variable Independiente: Gestión Administrativa

**Tabla 29**

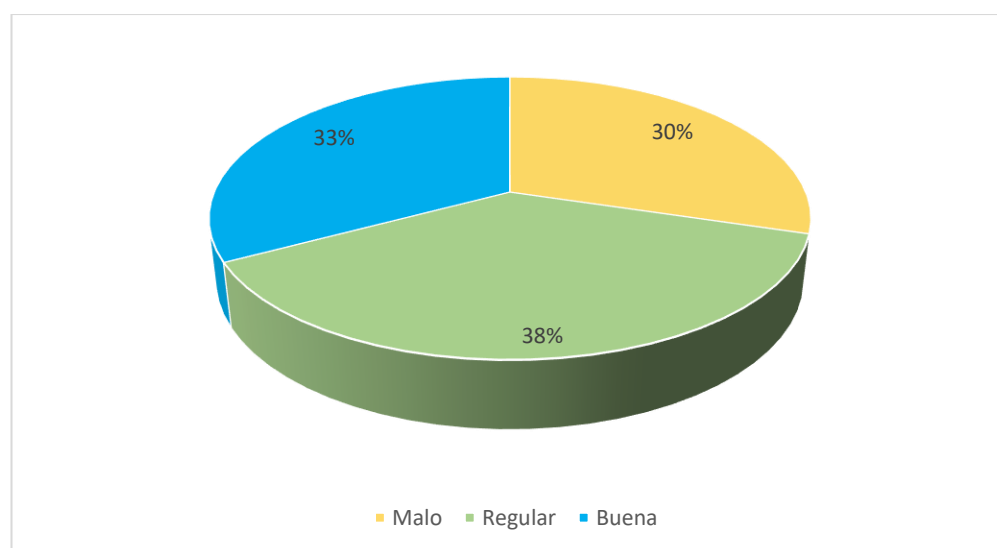
*Variable: Gestión administrativa*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
malo	19	30%	30%
regular	24	38%	67%
bueno	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Tomado de la aplicación del instrumento Gestión administrativa.

**Figura 8**

*Variable: Gestión administrativa*



*Nota.* La figura muestra la variable Gestión administrativa.

*Fuente:* Tabla 29

La Tabla 29 presenta los resultados relacionados con la evaluación de la variable Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna. El 30% de los encuestados (19 trabajadores) calificó la gestión administrativa como mala. La mayoría de los encuestados, un 38% (24 trabajadores), evaluó la gestión administrativa como regular. Un 33% de los trabajadores (21 encuestados) considera que la gestión administrativa es buena. Con un 68% de los encuestados calificando la gestión como regular o mala, queda claro que existen preocupaciones importantes entre los empleados sobre cómo se están manejando los procesos administrativos. Este resultado indica la necesidad de implementar mejoras en la gestión administrativa, enfocándose en fortalecer las áreas débiles y optimizar los procesos para elevar el nivel de eficiencia y eficacia en la administración municipal. Estas mejoras podrían incluir una mejor planificación, organización, y control de los recursos y actividades, asegurando así una administración más efectiva y alineada con los objetivos institucionales.

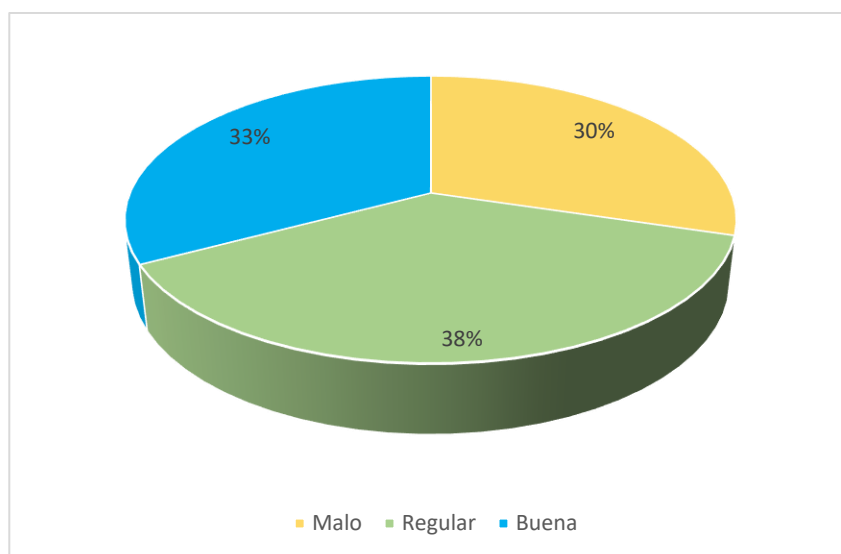
### **Dimensión: Planeación**

**Tabla 30**

*Dimensión: Planeación*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
malo	19	30%	30%
regular	24	38%	67%
bueno	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	100%	

*Nota.* Tomado de la aplicación del instrumento Gestión administrativa.

**Figura 9***Dimensión: Planeación*

*Nota.* La figura muestra la variable Gestión administrativa.  
*Fuente:* Tabla 30

La **Tabla 30** presenta los resultados correspondientes a la dimensión **Planeación** dentro de la Municipalidad Provincial de Tacna. El 30% de los encuestados (19 trabajadores) evaluó la planeación como mala. La mayoría de los encuestados, un 38% (24 trabajadores), calificó la planeación como regular. Un 33% de los trabajadores (21 encuestados) considera que la planeación es buena. Esto indica que, aunque se realizan esfuerzos de planeación, existen áreas significativas que necesitan mejoras para lograr una planificación más eficaz y alineada con los objetivos organizacionales. Para fortalecer esta dimensión, es necesario implementar procesos más rigurosos de planificación, que incluyan una definición clara de objetivos, una asignación adecuada de recursos, y un monitoreo constante del progreso hacia las metas establecidas. Mejorar la planeación contribuirá a una mayor eficiencia en la ejecución de las tareas y un mejor cumplimiento de los objetivos estratégicos de la municipalidad.

## Dimensión: Organización

**Tabla 31**

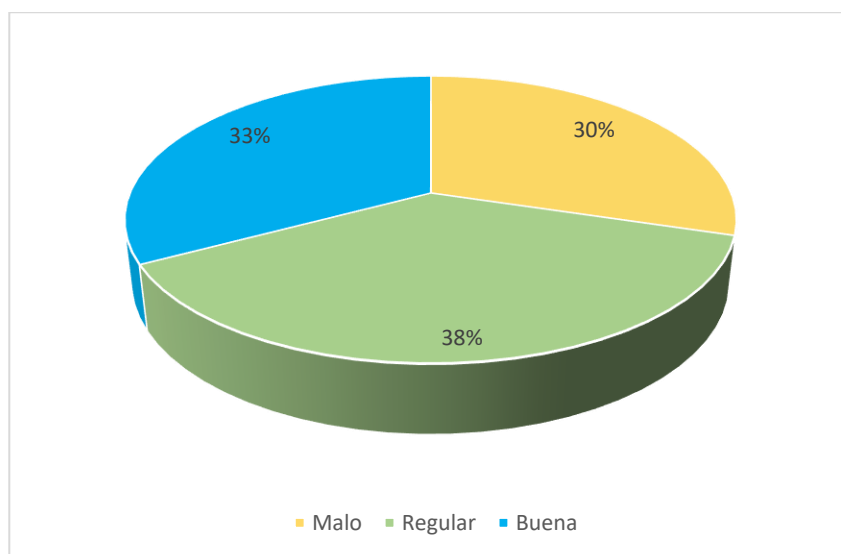
*Dimensión Organización*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
malo	19	30%	30%
regular	24	38%	67%
bueno	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Tomado de la aplicación del instrumento Gestión administrativa.

**Figura 10**

*Dimensión Organización*



*Nota.* La figura muestra la variable Gestión administrativa.

*Fuente:* Tabla 31

La Tabla 31 presenta los resultados relacionados con la dimensión Organización en la Municipalidad Provincial de Tacna. El 30% de los encuestados (19 trabajadores) evaluó la organización como mala. La mayoría de los encuestados, un 38% (24 trabajadores), calificó la organización como regular. Un 33% de los

trabajadores (21 encuestados) considera que la organización es buena. Esto sugiere que, si bien existen estructuras organizativas en lugar, hay áreas significativas que necesitan mejoras para optimizar la distribución de tareas, la asignación de recursos, y la claridad en las responsabilidades. Para mejorar esta dimensión, la municipalidad podría considerar una revisión de su estructura organizacional, enfocándose en aumentar la eficiencia y efectividad operativa, y asegurando que los recursos y las tareas estén alineados con los objetivos estratégicos de la institución. Una organización más sólida y coherente contribuirá a un mejor desempeño general y a la consecución de los objetivos administrativos.

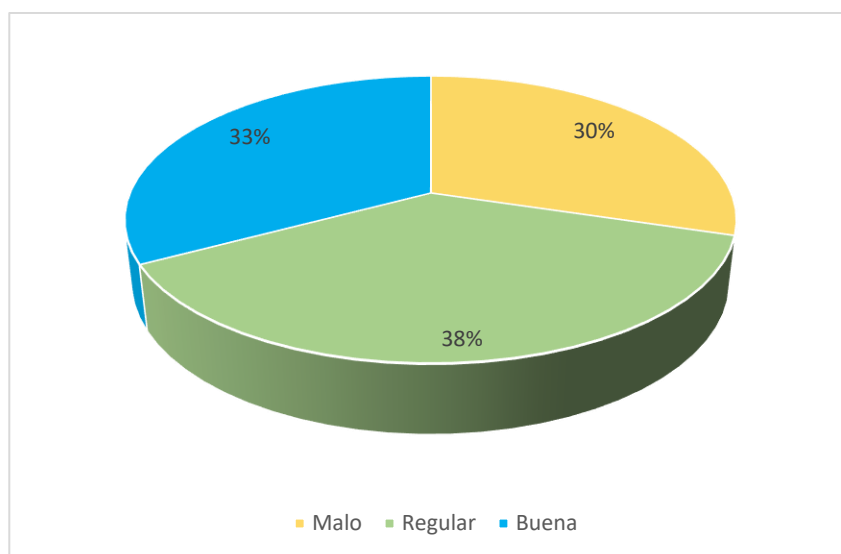
### **Dimensión: Dirección**

**Tabla 32**

*Dimensión Dirección*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
malo	19	30%	30%
regular	24	38%	67%
bueno	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Tomado de la aplicación del instrumento Gestión administrativa.

**Figura 11***Dimensión Dirección*

*Nota.* La figura muestra la variable Gestión administrativa.

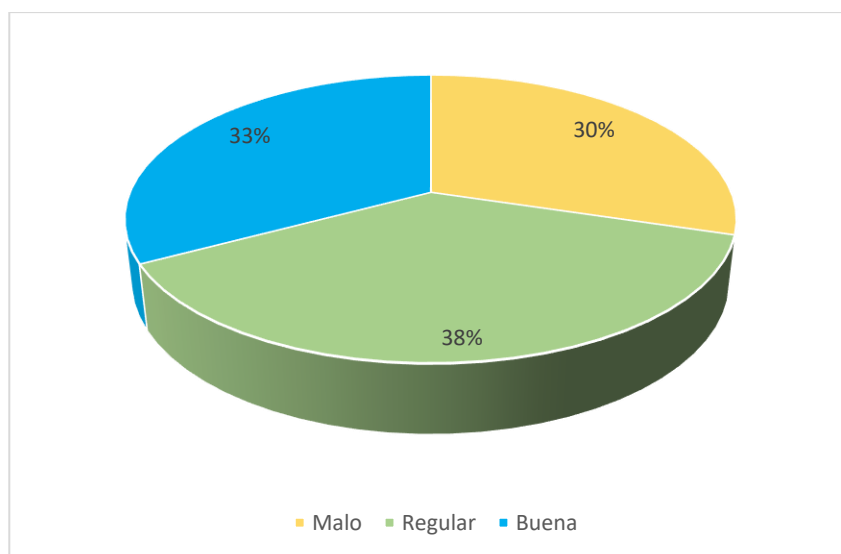
*Fuente:* Tabla 32

La **Tabla 32** presenta los resultados relacionados con la dimensión **Dirección** en la Municipalidad Provincial de Tacna. El 30% de los encuestados (19 trabajadores) evaluó la dirección como mala. La mayoría de los encuestados, un 38% (24 trabajadores), calificó la dirección como regular. Un 33% de los trabajadores (21 encuestados) considera que la dirección en la municipalidad es buena. Esto sugiere que, aunque los directivos desempeñan sus roles, existen áreas significativas que necesitan mejoras para fortalecer el liderazgo y la gestión dentro de la organización. Mejorar la dirección implica desarrollar habilidades de liderazgo más efectivas, fomentar una comunicación clara y abierta, y mejorar la capacidad de los directivos para motivar y coordinar al equipo. Estos cambios contribuirán a un ambiente de trabajo más positivo y productivo, lo que es esencial para el éxito general de la gestión administrativa en la municipalidad.

**Dimensión: Evaluación****Tabla 33***Dimensión evaluación*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
malo	19	30%	30%
regular	24	38%	67%
bueno	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Tomado de la aplicación del instrumento Gestión administrativa.

**Figura 12***Dimensión evaluación*

*Nota.* La figura muestra la variable Gestión administrativa.

*Fuente:* Tabla 33

La Tabla 33 presenta los resultados relacionados con la dimensión Evaluación en la Municipalidad Provincial de Tacna. El 30% de los encuestados (19 trabajadores) evaluó la dimensión de evaluación como mala. La mayoría de los encuestados, un 38% (24 trabajadores), calificó la evaluación como regular. Un 33% de los trabajadores (21 encuestados) considera que la evaluación es buena.

Esto sugiere que, aunque se realizan evaluaciones, existen áreas significativas que necesitan mejoras para que estos procesos sean más efectivos y útiles para la organización. Mejorar la evaluación implica establecer criterios claros y relevantes para la medición del rendimiento, realizar revisiones más frecuentes y detalladas, y asegurar que los resultados de las evaluaciones se utilicen para guiar decisiones y mejoras en la gestión administrativa. Estos cambios contribuirán a una mayor eficiencia y efectividad en la operación general de la municipalidad.

Item 1: Considera que la entidad cuenta con documentos de gestión actualizados.

**Tabla 34**

*Considera que la entidad cuenta con documentos de gestión actualizados*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

El 71% de los encuestados (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) considera que la entidad cuenta con documentos de gestión actualizados. Sin embargo, el 30% que se encuentra "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" indica que hay una minoría que no está plenamente convencida de que los documentos de gestión estén actualizados o que no están suficientemente informados al respecto.

Item 2: Considera que la entidad usa adecuadamente los recursos asignados.

**Tabla 35**

*Considera que la entidad usa adecuadamente los recursos asignados.*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Un 71% de los trabajadores (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) percibe que los recursos asignados se utilizan adecuadamente en la entidad. Sin embargo, el 30% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo sugiere que hay dudas o falta de claridad sobre la eficiencia en el uso de los recursos.

Item 3: Considera que se identifican las acciones específicas a realizar para el cumplimiento de metas

**Tabla 36**

*Considera que se identifican las acciones específicas a realizar para el cumplimiento de metas.*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

El 71% de los encuestados (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) cree que se identifican las acciones necesarias para cumplir con las metas. A pesar de esto, un 30% de los encuestados se mantiene neutral, lo que podría indicar que la

comunicación o la planificación de estas acciones no es completamente clara para todos los trabajadores.

Item 4: Considera que todo el personal participa en la elaboración de los instrumentos de gestión

**Tabla 37**

*Considera que todo el personal participa en la elaboración de los instrumentos de gestión*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Un 71% de los encuestados (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) considera que hay participación general del personal en la elaboración de los instrumentos de gestión. Sin embargo, un 30% de los trabajadores no está seguro de esto, lo que podría indicar una percepción de falta de inclusión o transparencia en el proceso.

Item 5: Considera que el personal conoce los instrumentos de gestión.

**Tabla 38**

*Considera que el personal conoce los instrumentos de gestión*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

El 71% de los encuestados (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) está de acuerdo en que el personal conoce los instrumentos de gestión. Sin embargo, el 30% que no se inclina ni a favor ni en contra podría sugerir que no todos los trabajadores están familiarizados con estos instrumentos o que no se les comunica de manera efectiva.

Item 6: Considera que la entidad cuenta con una estructura organizativa adecuada

**Tabla 39**

*Considera que la entidad cuenta con una estructura organizativa adecuada*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Un 71% de los empleados (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) considera que la entidad tiene una estructura organizativa adecuada. El 30% que se mantiene neutral indica que hay quienes no están completamente convencidos de la efectividad de la estructura organizacional o no tienen suficiente información al respecto

Item 7: Considera que existe comunicación fluida entre áreas.

**Tabla 40**

*Considera que existe comunicación fluida entre áreas*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

El 71% de los encuestados (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) considera que la comunicación entre las áreas es fluida. Sin embargo, el 30% de los trabajadores que se encuentra neutral podría estar experimentando problemas de comunicación interdepartamental o no perciben la comunicación como lo suficientemente efectiva

Item 8: Considera que se distribuye eficientemente los recursos.

**Tabla 41**

*Considera que se distribuye eficientemente los recursos*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Un 71% de los empleados (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) percibe que los recursos se distribuyen de manera eficiente. El 30% de los encuestados que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo podría reflejar incertidumbre sobre cómo se gestionan los recursos o que no se sienten directamente impactados por esta distribución.

Item 9: Considera que en la entidad motiva constante al personal.

**Tabla 42**

*Considera que en la entidad motiva constante al personal.*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

El 71% de los encuestados (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) considera que existe una motivación constante hacia el personal. No obstante, un 30% de los trabajadores no se siente ni motivado ni desmotivado, lo que podría sugerir la necesidad de mejorar las estrategias de motivación para alcanzar a todos los empleados.

Item 10: Considera que existe liderazgo directivo.

**Tabla 43**

*Considera que existe liderazgo directivo.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Un 71% de los trabajadores (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) reconoce la existencia de un liderazgo directivo adecuado en la entidad. Sin embargo, el 30% que se muestra neutral podría indicar una percepción de liderazgo inconsistente o una falta de claridad en la dirección.

Item 11: Considera que en la entidad se realiza el trabajo en equipo.

**Tabla 44**

*Considera que en la entidad se realiza el trabajo en equipo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

El 71% de los encuestados (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) considera que se fomenta el trabajo en equipo dentro de la entidad. Sin embargo, un 30% de los trabajadores no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría reflejar una percepción de falta de cohesión o colaboración en algunas áreas.

Item 12: Considera que el personal tiene adecuada conducta dentro de la entidad

**Tabla 45**

*Considera que el personal tiene adecuada conducta dentro de la entidad*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Un 71% de los empleados (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) percibe que el personal muestra una conducta adecuada en el trabajo. Sin embargo, el 30% que se mantiene neutral podría sugerir la presencia de comportamientos inconsistentes o la necesidad de establecer normas de conducta más claras

Item 13: Considera que constantemente se evalúa el desempeño del personal

**Tabla 46**

*Considera que constantemente se evalúa el desempeño del personal*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

El 71% de los encuestados (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) considera que el desempeño del personal se evalúa de manera constante. El 30% que no se inclina ni a favor ni en contra podría reflejar dudas sobre la frecuencia o la equidad de estas evaluaciones.

Item 14: Considera que constantemente se evalúa el desempeño organizacional

**Tabla 47**

*Considera que constantemente se evalúa el desempeño organizacional*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Un 71% de los trabajadores (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) está de acuerdo en que el desempeño organizacional se evalúa constantemente. Sin embargo, el 30% que se muestra neutral podría indicar la necesidad de mejorar la transparencia o la regularidad en la evaluación del desempeño organizacional

Item 15: Considera que la entidad evalúa los estándares o metas establecidos en la planeación.

**Tabla 48**

*Considera que la entidad evalúa los estándares o metas establecidos en la planeación*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

El 71% de los empleados (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) considera que la entidad evalúa regularmente los estándares o metas establecidos. El 30% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo sugiere que podrían no estar completamente informados o convencidos de la efectividad de estas evaluaciones.

Item 16: Considera que existe supervisión de los Sistemas instalados en la entidad.

**Tabla 49**

*Considera que existe supervisión de los Sistemas instalados en la entidad*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	30%	30%
De acuerdo	24	38%	67%
Totalmente de acuerdo	21	33%	100%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>	

Un 71% de los encuestados (67% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) percibe que los sistemas instalados en la entidad están bajo una supervisión adecuada. Sin embargo, el 30% de los trabajadores que se mantiene neutral podría reflejar una percepción de supervisión inconsistente o insuficiente.

## 4.2 Inferencial

A continuación, se muestran los resultados del análisis inferencial realizado para la comprobación de las hipótesis; en primer lugar, se procedió a realizar el estudio de normalidad de las variables, para lo cual se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Para ello, se han establecido las siguientes hipótesis estadísticas:

- $H_0$  = La variable seleccionada proviene de una distribución normal.
- $H_a$  = La variable seleccionada no proviene de una distribución normal.
- Nivel de significancia = 5% (0.05).
- Regla de decisión = Si el p obtenido se encuentra por encima del 5% establecido, entonces se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ), por lo que la variable se distribuye normalmente. En caso contrario, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ); así la variable se distribuye como no normal.

En la tabla 17 se muestran los resultados de la prueba de normalidad de las variables y dimensiones.

**Tabla 50**

*Prueba de normalidad*

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_Control Interno	,208	64	,000	,829	64	,000
Amb_control	,180	64	,000	,877	64	,000
Eval_Riesgo	,212	64	,000	,829	64	,000
Activ_control	,216	64	,000	,802	64	,000
Inform_comun	,216	64	,000	,802	64	,000
Supervision	,216	64	,000	,802	64	,000
V2_Gestión Administ.	,216	64	,000	,802	64	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Dado que la encuesta se aplicó a 64 empleados, para su análisis se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los p-valores obtenidos para todas las variables son menores a 0.05, lo que indica que ninguna de las variables sigue una distribución normal. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de que las variables no tienen distribución normal. En consecuencia, para la comprobación de las hipótesis del estudio, se procederá a utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman, que es adecuada para datos no paramétricos.

Tabla 51

Resultados de la prueba de Rho de Spearman

		V1_Contrl					
		interno	Amb_control	Eval_Riesgo	Activ_control	Inform_comun	Supervisión
V2_Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,961**	,961**	,990**	1,000**	1,000**	1,000**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64

**Hipótesis General:**

- **Hipótesis Nula (H0):** No existe una correlación significativa entre el Control Interno y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- **Hipótesis Alternativa (H1):** Existe una correlación significativa entre el Control Interno y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

Dado que los coeficientes de correlación son extremadamente altos (entre 0.961 y 1.000) y todos los p-valores son **0.000**, rechazamos la hipótesis nula (H0). Esto significa que existe una **correlación significativa y muy fuerte** entre el "Control Interno" y la "Gestión Administrativa". La fuerte correlación observada sugiere que el Control Interno es un factor crucial para una gestión administrativa eficaz. Esto implica que mejoras en el Control Interno, como la implementación de políticas y procedimientos adecuados, la supervisión constante y la evaluación de riesgos, se traducen directamente en mejoras en la Gestión Administrativa.

**Hipótesis Específica1:**

- H<sub>0</sub>: El ambiente de control no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- H<sub>a</sub>: El ambiente de control se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

Al observar los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman, mostrados en la tabla 07, donde  $r = 0.961$ , este valor indica una correlación positiva muy fuerte entre

el ambiente de control y la gestión administrativa. En otras palabras, a medida que mejora el ambiente de control, también mejora la gestión administrativa.

Dado que el p-valor es 0.000 menor que 0.05, la correlación observada es estadísticamente significativa. Esto significa que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

Este resultado sugiere que un ambiente de control adecuado, correcto y oportuno tiene un impacto positivo en la gestión administrativa de la municipalidad. Mejorar el ambiente de control puede permitir a la empresa tomar decisiones más informadas y oportunas, lo que ayuda a solventar problemas de gestión administrativa o prevenirlos, asegurando un funcionamiento eficiente y estable de la organización.

### **Hipótesis Específica 2:**

- $H_0$ : La evaluación de riesgos no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- $H_a$ : La evaluación de riesgos se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

Al observar los resultados obtenidos en la prueba de Rho de Spearman, mostrados en la tabla 07, donde  $r = 0.990$ , este valor indica una **correlación positiva muy fuerte** entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa. En otras palabras, a medida que mejora la evaluación de riesgos, también mejora la gestión administrativa.

Dado que el p-valor es 0.000 menor que 0.05, la correlación observada es estadísticamente significativa. Esto significa que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

Estos resultados sugieren que una evaluación de riesgos adecuada y oportuna tiene un **impacto positivo directo** en la gestión administrativa de la municipalidad. Mejorar los procesos de evaluación de riesgos permite a la organización tomar decisiones más informadas y rápidas, lo que no solo ayuda a resolver problemas administrativos existentes, sino que también contribuye a prevenir futuros problemas, asegurando así un funcionamiento eficiente y estable de la institución.

**Hipótesis Específica 3:**

- $H_0$ : Las actividades de control no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- $H_a$ : Las actividades de control se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

La prueba de Rho de Spearman revela un coeficiente de correlación de 1.000, lo que indica una correlación positiva perfecta entre la actividad de control y la gestión administrativa. Esto significa que cualquier mejora en las actividades de control está directamente asociada con una mejora correspondiente en la gestión administrativa.

Dado que el p-valor es 0.000 menor que 0.05, la correlación observada es estadísticamente significativa. Esto significa que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

Los resultados sugieren que las actividades de control desempeñan un papel crucial en la gestión administrativa de la municipalidad. Un sistema de control bien implementado y oportuno no solo mejora la capacidad de la organización para tomar decisiones informadas y rápidas, sino que también contribuye a la prevención de problemas futuros, asegurando un funcionamiento eficiente y estable. En resumen, fortalecer las actividades de control es esencial para optimizar la gestión administrativa y garantizar la estabilidad operativa de la institución.

**Hipótesis Específica 4:**

- $H_0$ : La Información y comunicación no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- $H_a$ : La Información y comunicación se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

La prueba de Rho de Spearman revela un coeficiente de correlación de 1.000, este coeficiente indica una correlación perfecta entre la dimensión "Información y Comunicación" y la variable "Gestión Administrativa". En otras palabras, cualquier mejora en la calidad o eficacia de la información y comunicación dentro de la organización se refleja directamente en una mejora equivalente en la gestión administrativa.

Dado que el p-valor es 0.000 menor que 0.05, la correlación observada es estadísticamente significativa. Esto significa que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

La relación perfecta entre "Información y Comunicación" y "Gestión Administrativa" sugiere que la eficacia en la comunicación dentro de la organización es fundamental para una gestión administrativa eficiente. Esto incluye no solo la transmisión de información clara y oportuna, sino también la existencia de canales de comunicación adecuados que permitan la circulación de información relevante entre diferentes áreas y niveles jerárquicos.

#### **Hipótesis Específica 5:**

- $H_0$ : La Supervisión no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.
- $H_a$ : La Supervisión se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.

La prueba de Rho de Spearman revela un coeficiente de correlación de 1.000, este coeficiente indica una correlación perfecta entre la dimensión "Supervisión" y la variable "Gestión Administrativa". Esto significa que cualquier mejora en los procesos de supervisión se refleja de manera directa y proporcional en la mejora de la gestión administrativa.

Dado que el p-valor es 0.000 menor que 0.05. Esto implica que la relación observada entre la supervisión y la gestión administrativa no es aleatoria, sino que está basada en una fuerte conexión entre ambas variables.

La relación perfecta entre "Supervisión" y "Gestión Administrativa" sugiere que la supervisión efectiva es crucial para el éxito de la gestión administrativa. La supervisión asegura que las políticas, procedimientos y controles internos se implementen de manera adecuada, lo que garantiza que las operaciones administrativas se realicen de manera eficiente y en conformidad con los objetivos organizacionales.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADO

En esta investigación se abordó y resolvió el problema general planteado, así como las hipótesis y objetivos específicos, centrados en determinar la correlación entre el control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna durante el año 2022. Los resultados revelan una relación estadísticamente significativa, positiva y fuerte entre el control interno y la gestión administrativa en dicha municipalidad. Esto se corroboró mediante la prueba de Rho de Spearman, que arrojó un coeficiente de correlación de 0.961 y un valor de p de 0.000, ambos indicadores sugieren que mejoras en el control interno—como la implementación de políticas y procedimientos adecuados, la supervisión constante y la evaluación de riesgos—se traducen directamente en mejoras en la gestión administrativa.

La fuerte correlación observada en este estudio está alineada con investigaciones previas. Mendoza et al. (2018), en su estudio sobre el control interno en el sector público, concluyeron que, al mejorar los mecanismos de control interno, se fortalecen los sistemas administrativos relacionados con el ciclo de gasto público, lo que a su vez mejora la gestión administrativa. De manera similar, Ccaza et al. (2023), en su análisis de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Azángaro, encontraron una correlación positiva significativa entre el control interno y la gestión administrativa, sugiriendo que el fortalecimiento del control interno contribuye a una gestión administrativa más efectiva. Además, Cárdenas y Gamarra (2019), en su estudio sobre la importadora Adrián Cía. Ltda., subrayaron la importancia de un diseño adecuado de control interno basado en COSO I, destacando cómo esto puede mejorar significativamente la gestión administrativa al proporcionar una guía clara y sencilla para la implementación de procedimientos y políticas de control.

En cuanto al primer objetivo específico, que buscaba determinar la relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna en 2022, se encontró una correlación positiva muy fuerte y significativa entre estas variables. Mejorar el ambiente de control impacta directamente en la eficiencia y efectividad de la gestión administrativa, tal como se reflejó en el coeficiente de correlación

de 0.961 obtenido a través de la prueba de Rho de Spearman, con un p-valor de 0.000, lo que refuerza la importancia de un ambiente de control sólido para el éxito administrativo.

Con respecto al segundo objetivo específico, que analizó la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna en 2022, los resultados mostraron una correlación positiva muy fuerte y significativa ( $r = 0.990$ ,  $p = 0.000$ ). Estos hallazgos están en línea con la investigación de Quispe (2019), quien también encontró una relación directa y significativa entre estas variables en una universidad pública en Amazonas, destacando que un sistema eficaz de evaluación de riesgos es crucial para la toma de decisiones informadas y la prevención de problemas administrativos.

En cuanto al tercer objetivo específico, que pretendía identificar la relación entre las actividades de control y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna en 2022, se descubrió una correlación perfecta entre ambas variables ( $r = 1.000$ ,  $p = 0.000$ ). Este resultado es consistente con los hallazgos de Candia (2021), quien en su estudio sobre la Municipalidad Distrital de Pocollay observó que las actividades de control influyen significativamente en la gestión administrativa, concluyendo que un control interno efectivo es esencial para optimizar las funciones administrativas.

Respecto al cuarto objetivo específico, que se centró en analizar la relación entre la información y comunicación y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna en 2022, se encontró que estas dimensiones están perfectamente correlacionadas ( $r = 1.000$ ,  $p = 0.000$ ). Esto subraya la importancia de una comunicación clara y efectiva dentro de la organización, ya que facilita una gestión administrativa eficiente. Estos resultados coinciden con los de Rojas (2021), quien en su análisis del Proyecto Especial Tacna concluyó que la información y la comunicación son componentes clave para una gestión administrativa exitosa.

Finalmente, con respecto al quinto objetivo específico, que buscaba determinar la relación entre la supervisión y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa en 2022, se concluyó que una supervisión efectiva está directamente relacionada con el éxito de la gestión administrativa. Esto se reflejó en los resultados obtenidos de la prueba de Rho de Spearman ( $r = 1.000$ ,  $p = 0.000$ ). Este hallazgo es coherente con la investigación de Carrasco (2021), quien también encontró que

una supervisión adecuada es crucial para asegurar la implementación correcta de políticas y procedimientos administrativos

## CONCLUSIONES

### Primera

Los resultados obtenidos demuestran una **correlación muy fuerte** y significativa entre el Control Interno y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Tacna. Los coeficientes de correlación, que oscilan entre 0.961 y 1.000, junto con p-valores de 0.000, indican que las mejoras en el Control Interno se traducen directamente en mejoras en la Gestión Administrativa. Esto confirma que un sistema de Control Interno sólido es fundamental para una gestión eficaz y eficiente.

### Segunda

Existe una correlación muy fuerte ( $r = 0.961$ ) entre el ambiente de control y la gestión administrativa. Este hallazgo sugiere que un ambiente de control adecuado es crucial para una gestión administrativa efectiva. Mejorar el ambiente de control permite tomar decisiones más informadas y oportunas, lo que facilita la prevención y resolución de problemas administrativos, asegurando un funcionamiento estable y eficiente de la organización.

### Tercera

La evaluación de riesgos muestra una correlación positiva muy fuerte ( $r = 0.990$ ) con la gestión administrativa. Esto indica que una evaluación de riesgos adecuada y oportuna impacta directamente en la eficacia de la gestión administrativa. La mejora en la evaluación de riesgos permite a la organización tomar decisiones más precisas y rápidas, contribuyendo no solo a resolver problemas actuales, sino también a prevenir futuros inconvenientes.

### Cuarta

Con un coeficiente de correlación perfecto ( $r = 1.000$ ), se demuestra que las actividades de control están intrínsecamente ligadas a la gestión administrativa. Cualquier mejora en las actividades de control está directamente asociada con una mejora equivalente en la gestión administrativa. Esto subraya la importancia de un sistema de control bien implementado para garantizar la estabilidad operativa y la toma de decisiones efectivas en la organización.

**Quinta**

La correlación perfecta ( $r = 1.000$ ) entre la dimensión "Información y Comunicación" y la gestión administrativa resalta la importancia de la eficacia comunicativa dentro de la organización. Una comunicación clara, oportuna y efectiva es fundamental para una gestión administrativa eficiente, ya que facilita la circulación de información relevante entre diferentes niveles y áreas de la organización, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales.

**Sexta**

La supervisión muestra una correlación perfecta ( $r = 1.000$ ) con la gestión administrativa, lo que indica que una supervisión efectiva es esencial para el éxito de la gestión administrativa. La supervisión asegura que las políticas, procedimientos y controles internos se implementen adecuadamente, garantizando que las operaciones se realicen de manera eficiente y en alineación con los objetivos organizacionales.

## RECOMENDACIONES

### **Primera**

Se recomienda implementar y fortalecer los sistemas de control interno en todas las áreas de la Municipalidad Provincial de Tacna, dado su impacto directo en la gestión administrativa. Esto incluye mejorar la supervisión, la evaluación de riesgos y las actividades de control.

### **Segunda**

Es esencial optimizar el ambiente de control para que sea adecuado, oportuno y correcto. Esto permitirá a la municipalidad tomar decisiones más informadas y prevenir problemas administrativos, asegurando la continuidad y eficiencia operativa.

### **Tercera**

Se debe implementar un proceso riguroso y sistemático de evaluación de riesgos que permita identificar y mitigar riesgos potenciales. Una evaluación de riesgos eficiente es fundamental para prevenir problemas y garantizar una gestión administrativa estable.

### **Cuarta**

Las actividades de control deben ser revisadas y reforzadas para asegurar que estén completamente alineadas con los objetivos administrativos de la municipalidad. Se recomienda realizar auditorías internas periódicas para asegurar que los controles estén funcionando según lo previsto.

### **Quinta**

Se deben establecer canales de comunicación efectivos y asegurar que la información fluya de manera clara y oportuna entre todas las áreas de la municipalidad. Esto es crucial para una gestión administrativa eficiente y para asegurar que todos los niveles de la organización estén alineados con los objetivos estratégicos.

**Sexta**

Se recomienda fortalecer los procesos de supervisión para asegurar que las políticas y procedimientos se implementen correctamente. Una supervisión efectiva garantizará que las operaciones administrativas se realicen de manera eficiente y en conformidad con los objetivos organizacionales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. *Introducción a la metodología científica, 6ta edición*. Episteme, C.A.
- Balla, I., & López, K. (2018). El control interno en la gestión administrativa de las empresas de Ecuador. *[Tesis de grado. Universidad Estatal de Milagro]*. Repositorio digital UEM. Obtenido de <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/>
- Balla, I., & López, K. (2018). El control interno en la gestión administrativa de las empresas de Ecuador. *[Tesis de grado. Universidad Estatal de Milagro]*. Repositorio digital UEM. Obtenido de <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/>
- Candia, R. (2021). El control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Pocollay, region Tacna, año 2019. *[Tesis de grado. Universidad Privada de Tacna]*. Repositorio digital UPT. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2166>
- Candia, R. (2021). El control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Pocollay, Región Tacna, año 2019. *[Tesis de grado. Universidad Privada de Tacna]*. Repositorio digital UPT. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2166/Candia-Gutierrez-Rudy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas, G., & Gamarra, I. (2019). Control interno de la gestión administrativa y su impacto en la importadora Adrián CIA. LTDA. del Canton la Maná provincia de Cotopaxi. *[Tesis de grado. Universidad Técnica de Cotopaxi]*. Repositorio digital UTC. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/4860/1/UTC-PIM-000195.pdf>
- Carrasco, E. (2021). Control interno y la gestión administrativa de la oficina de economía de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2021. *[Tesis de grado. Universidad Peruana de las Américas]*. Repositorio digital UPA. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1449/CARRASCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ccaza Cari, A., Ccaza Cari, E., Ticona Mamani, A., & Yujra Sucaticona, V. (2023). Control interno y gestión administrativa en la Gerencia de Administración en la

- Municipalidad Provincial de Azángaro, 2020. *Unaciencia Revista De Estudios E Investigaciones*. Obtenido de <https://revistas.unac.edu.co/ojs/index.php/unaciencia/article/view/748>
- Contraloría General de la República. (2011). *Conceptos básicos sobre el control interno*. Obtenido de [https://www.pgr.go.cr/wp-content/uploads/2017/04/Conceptos\\_Basico\\_SCI\\_teoría.pdf](https://www.pgr.go.cr/wp-content/uploads/2017/04/Conceptos_Basico_SCI_teoría.pdf)
- Córdova, J. W., García, N., Puicón, V. E., & Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista Ciencias Sociales*, 294-305. Obtenido de <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-GestionAdministrativaDuranteLaCovid19EnLosColabora-8526458.pdf>
- COSO. (2013). *Control interno - Marco integrado*. Obtenido de [https://auditoresinternos.es/uploads/media\\_items/coso-resumen-ejecutivo.original.pdf](https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/coso-resumen-ejecutivo.original.pdf)
- COSO. (2013). *Control interno - Marco integrado*. Obtenido de [https://auditoresinternos.es/uploads/media\\_items/coso-resumen-ejecutivo.original.pdf](https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/coso-resumen-ejecutivo.original.pdf)
- Cruz, C. (2013). *Proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/proceso-administrativo-planeacion-organizacion-direccion-y-control/>
- Cruz, C. (18 de 07 de 2013). *Proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/proceso-administrativo-planeacion-organizacion-direccion-y-control/>
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., & Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario digital*, 155 - 169.
- Hernandez, R. (2010). *Metodología de la investigación; 5ta edición*. McGraw- Hill.
- Juarez, Y., & Villanueva, E. (2021). Sistema de control interno y gestión administrativa en la institución educativa "Nuestros Heroes de la Guerra del Pacífico", Tacna 2021. *[Tesis de grado. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle]*.

- Repositorio digital UNE. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039>
- LA CONTRALORIA. (2020). *Buenas practicas en control interno*. Obtenido de Gestión de riesgos en el marco del Covid - 19: [https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/documentos/Publicaciones/Buenas\\_Practicas\\_Control\\_Interno\\_001\\_Mayo2020.pdf](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Buenas_Practicas_Control_Interno_001_Mayo2020.pdf)
- LA CONTRALORIA. (2022). *Control interno*. Obtenido de [https://doc.contraloria.gob.pe/PACK\\_anticorrupcion/documentos/3\\_CONTROL\\_INTERNO\\_2022.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTROL_INTERNO_2022.pdf)
- LA CONTRALORIA. (2022). *Guia de gestión de riesgos para los gobiernos regionales en le marco de la implementación del sistema de control interno*. Obtenido de [https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/documentos/Publicaciones/GUIA\\_DE\\_GESTION\\_DE\\_RIESGOS.pdf](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/GUIA_DE_GESTION_DE_RIESGOS.pdf)
- Lenis, A. (2023). *¿Que es un sistema de control interno y cómo implementarlo?* Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/sistema-control-interno>
- Malgarejo, N. (2016). *Control interno y gestión administrativa según trabajadores de la Municipalidad*.
- Mantilla, S. (2013). *Auditoria del control interno ; 3era edición*. Ecoe ediciones.
- Mendoza, A. (2017). Importance of administrative management for the innovation of medium. sized comercial enterprises in the city of manta. *Dominio de las ciencias*, 947 - 964.
- Mendoza-Zamora, W., García-Ponce , T., Delgado-Chávez, M., & Barreiro-Cedeño, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión. *Revista Científica Dominio de la Ciencia*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Mendoza-Zamora, W., García-Ponce, T., Delgado-Chávez, M., & Barreiro-Cedeño, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dialnet.Universidad de la Rioja*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>

- Municipalidad Provincial de Tacna. (2023). *Portal de transparencia*. Obtenido de [https://www.transparencia.gob.pe/personal/pte\\_transparencia\\_personal.aspx](https://www.transparencia.gob.pe/personal/pte_transparencia_personal.aspx)
- Perú, C. G. (2018). *Ley N° 27785-Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*.
- Perú, C. G. (2024). Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/2614036-006-2019-cg-integ>
- Perú, C. G. (2024). Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/2614036-006-2019-cg-integ>
- Quevedo, J. (2019). Sistema de control interno en la gestión del Ministerio público sede distrito fiscal Moquegua 2019. [Tesis de grado. Universidad Alas Peruanas]. Repositorio digital UAP. Obtenido de [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8962/Tesis\\_Sistema\\_Gesti%  
c3%b3n\\_Ministerio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8962/Tesis_Sistema_Gesti%c3%b3n_Ministerio.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quiroa, M. (2020). *Gestión administrativa*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Quispe, D. (2019). El control interno y gestión administrativa de una universidad publica en Amazonas. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38314/Santacruz\\_CH  
RM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38314/Santacruz_CH_RM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, W. (2021). Influencia del control interno en la gestión administrativa de institución educativa Luz Andina Reina de las Américas de Juliaca, periodo 2021. [Tesis de grado. Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio digital Autonomía. Obtenido de [https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1555/Ramos%  
20Marin%2c%20Winy%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1555/Ramos%20Marin%2c%20Winy%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, D. (2020). *Investigación básica: características, definición, ejemplos*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>

- Rojas, L. (2021). El sistema de control interno en la gestión administrativa del Proyecto Especial Tacna, 2020. *[Tesis de grado. Universidad Nacional de Moquegua]*. Repositorio digital UNAM. Obtenido de [https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/313/D095\\_72769874\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/313/D095_72769874_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rubio, W. (2019). Control interno en la gestión administrativa de la Vicepresidencia de la República del Ecuador, 2017. *[Tesis de Maestría. Universidad Cenetal del Ecuador]*. Repositorio digital UCE. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23989/1/UCE-FCA-CPO-RUBIO%20WILLIAM.pdf>
- Serrano, A., Señalín, L., Vega, F., & Herrera, J. (2017). *El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Terreros, D. (2021). *Control interno empresarial: sus elementos, objetivos e importancia*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/control-interno>

## ANEXOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>Variable e indicadores</b>	<b>Técnicas e instrumento</b>
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Variable: Control</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>
¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?	Determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.	Existe relación significativa entre el control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.	<b>interno</b>	<b>N</b> Básica
<b>Específico</b>	<b>Específico</b>	<b>Específicos</b>	✓ Ambiente de control.	
a) ¿Cuál es la relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?	a) Determinar la relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.	a) Existe relación significativa entre el ambiente de control y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.	✓ Evaluación de riesgos.	<b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b>
			✓ Actividades de control.	<b>N</b> Correlacional
			✓ Información y comunicación.	
b) ¿Cuál es la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?	b) Analizar la relación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.	b) Existe relación significativa entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.	✓ Supervisión	<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>
			<b>Variable: Gestión administrativa</b>	<b>N</b> No experimental de corte transversal

c) ¿Cuál es la relación entre las actividades de control y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?	c) Identificar la relación entre las actividades de control y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.	c) Existe relación significativa entre las actividades de control y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.	✓ Planeación. ✓ Organización. ✓ Dirección. ✓ Control.	<b>TECNICA</b> Encuesta  <b>INSTRUMENTO</b>
d) ¿Cuál es la relación entre la información y comunicación y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?	d) Analizar la relación entre la información y comunicación y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.	d) Existe relación significativa entre la información y comunicación y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022.		<b>POBLACIÓN</b> 77 trabajadores
e) ¿Cuál es la relación entre la supervisión y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2022?	e) Determinar la relación entre la supervisión y la gestión administrativa de la Municipalidad distrital coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2022.	e) Existe relación significativa entre la supervisión y la gestión administrativa de la Municipalidad distrital coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2022.		<b>MUESTRA</b> 64 trabajadores

## CUESTIONARIOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CONTROL INTERNO

#### INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información veraz sobre el control interno de las áreas de la Municipalidad Provincial de Tacna, usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que considere pertinente:

N	1	2	3	4	5
LEYENDA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: ENTORNO DE CONTROL</b>						
1	Los trabajadores muestran interés en apoyar la implementación del control interno.					
2	La municipalidad cuenta con documentos de gestión (PEI, POI, PIA) los cuales son comunicados por escrito a todos los trabajadores.					
3	Existe un programa de capacitación o entrenamiento del personal en el ámbito de sus funciones.					
4	Se evalúa periódicamente a todo el personal y en forma imparcial.					
<b>DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>						
5	Ha identificado los eventos negativos (riesgos) que pueden afectar al desarrollo de sus actividades.					
6	Ha determinado y cuantificado la probabilidad de que ocurran los riesgos identificados.					
7	Ha cuantificado el efecto (impacto) que pueden ocasionar los riesgos identificados.					
8	Se han establecidos las acciones necesarias (controles) para afrontar los riesgos evaluados.					
<b>DIMENSIÓN: ACTIVIDADES DE CONTROL</b>						
9	La documentación de las actividades desarrolladas en su área es completa, oportuna y adecuada.					
10	Las actividades en las que participa se revisan periódicamente con el fin de proponer mejoras.					

11	En caso de detectarse deficiencias en los procesos se efectúan las correcciones necesarias.					
12	Se efectúa rotación periódica del personal asignado a puestos susceptibles a riesgos de fraude.					
<b>DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>						
13	Los canales de comunicación permiten que la información fluya de manera clara, ordenada y oportuna.					
14	Se encuentran los mecanismos instituidos para garantizar la comunicación en todos los sentidos.					
15	Se mantienen canales de comunicación adecuados con terceros interesados directa e indirectamente (proveedores, comunidad, auditores, etc.).					
<b>DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN</b>						
16	La municipalidad realiza acciones para conocer oportunamente si los procesos en los que intervienen se desarrollan de acuerdo a los procedimientos establecidos.					
17	El órgano de control institucional y las sociedades de auditoría designadas vienen examinando la situación del control interno.					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

### INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información veraz sobre la gestión administrativa, desde la percepción de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Tacna, usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que considere pertinente:

N	1	2	3	4	5
LEYENDA	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DESCRIPCIÓN		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>						
1	Considera que la entidad cuenta con documentos de gestión actualizados.					
2	Considera que la entidad usa adecuadamente los recursos asignados.					
3	Considera que se identifican las acciones específicas a realizar para el cumplimiento de metas.					
4	Considera que todo el personal participa en la elaboración de los instrumentos de gestión.					
5	Considera que el personal conoce los instrumentos de gestión.					
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>						
6	Considera que la entidad cuenta con una estructura organizativa adecuada.					
7	Considera que existe comunicación fluida entre áreas.					
8	Considera que se distribuye eficientemente los recursos.					
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>						
9	Considera que en la entidad motiva constante al personal.					
10	Considera que existe liderazgo directivo.					
11	Considera que en la entidad se realiza el trabajo en equipo.					

12	Considera que el personal tiene adecuada conducta dentro de la entidad.					
	<b>DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN</b>					
13	Considera que constantemente se evalúa el desempeño del personal.					
14	Considera que constantemente se evalúa el desempeño organizacional.					
15	Considera que la entidad evalúa los estándares o metas establecidos en la planeación.					
16	Considera que existe supervisión de los Sistemas instalados en la entidad.					

## BAREMOS

### Variable: Control Interno

Agrupación visual

Lista de variables exploradas: V1\_CI

Nombre: Variable actual: V1\_CI Etiqueta:

Variable agrupada: V1\_CI\_AGRUPADO V1\_CI (agrupado)

Mínimo: 49,00 Valores no perdidos Máximo: 85,00

Introduzca puntos de corte de los intervalos o pulse en Crear puntos de corte para generar los intervalos automáticamente. Por ejemplo, un valor de 10 define un intervalo que comienza encima del intervalo previo y finaliza en 10.

Rejilla:

	Valor	Etiqueta
1	61,00	49,00 - 61,00
2	73,00	62,00 - 73,00
3	SUPERIOR	74,00 - 85,00
4		

Límites superiores  
 Incluidos (<=)  
 Excluidos (<)

Crear puntos de corte...  
 Crear etiquetas  
 Invertir escala

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

### Dimensión: Ambiente de control

Agrupación visual

Lista de variables exploradas: Amb\_control

Nombre: Variable actual: Amb\_control Etiqueta:

Variable agrupada: Amb\_control\_agrupado Amb\_control (agrupado)

Mínimo: 11 Valores no perdidos Máximo: 20

Introduzca puntos de corte de los intervalos o pulse en Crear puntos de corte para generar los intervalos automáticamente. Por ejemplo, un valor de 10 define un intervalo que comienza encima del intervalo previo y finaliza en 10.

Rejilla:

	Valor	Etiqueta
1	14,0	bajo
2	17,0	medio
3	20,0	alto
4	SUPERIOR	
5		

Límites superiores  
 Incluidos (<=)  
 Excluidos (<)

Crear puntos de corte...  
 Crear etiquetas  
 Invertir escala

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

## Dimensión: Evaluación de riesgo

**Agrupación visual**

Lista de variables exploradas: **Eval\_Riesgo**

Nombre:  Etiqueta:

Variable actual:  Variable agrupada:

Mínimo:  Valores no perdidos Máximo:

Introduzca puntos de corte de los intervalos o pulse en Crear puntos de corte para generar los intervalos automáticamente. Por ejemplo, un valor de 10 define un intervalo que comienza encima del intervalo previo y finaliza en 10.

Rejilla:

	Valor	Etiqueta
1	14,0	bajo
2	17,0	medio
3	20,0	alto
4		<b>SUPERIOR</b>
5		

Límites superiores  
 Incluidos (<=)  
 Excluidos (<)

Crear puntos de corte...  
 Crear etiquetas  
 Invertir escala

Casos explorados:   
 Valores perdidos:

Copiar intervalos

## Dimensión: Actividad de control

**Agrupación visual**

Lista de variables exploradas: **Activ\_control**

Nombre:  Etiqueta:

Variable actual:  Variable agrupada:

Mínimo:  Valores no perdidos Máximo:

Introduzca puntos de corte de los intervalos o pulse en Crear puntos de corte para generar los intervalos automáticamente. Por ejemplo, un valor de 10 define un intervalo que comienza encima del intervalo previo y finaliza en 10.

Rejilla:

	Valor	Etiqueta
1	15,0	bajo
2	18,0	medio
3		<b>SUPERIOR</b> alto
4		

Límites superiores  
 Incluidos (<=)  
 Excluidos (<)

Crear puntos de corte...  
 Crear etiquetas  
 Invertir escala

Casos explorados:   
 Valores perdidos:

Copiar intervalos

## Dimensión: Información y comunicación

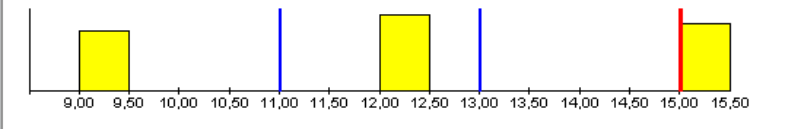
**Agrupación visual**

Lista de variables exploradas: **Inform\_comun**

Nombre:  Etiqueta:

Variable actual:  Variable agrupada:

Mínimo:  Valores no perdidos Máximo:



Introduzca puntos de corte de los intervalos o pulse en Crear puntos de corte para generar los intervalos automáticamente. Por ejemplo, un valor de 10 define un intervalo que comienza encima del intervalo previo y finaliza en 10.

Rejilla:

	Valor	Etiqueta
1		11,0 bajo
2		13,0 medio
3		15,0 alto
4		SUPERIOR
5		

Límites superiores  
 Incluidos (<=)  
 Excluidos (<)

Invertir escala

Casos explorados:  Valores perdidos:

Copiar intervalos

## Dimensión: Supervisión

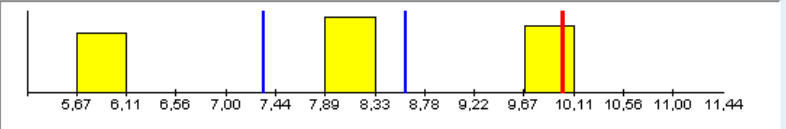
**Agrupación visual**

Lista de variables exploradas: **Supervision**

Nombre:  Etiqueta:

Variable actual:  Variable agrupada:

Mínimo:  Valores no perdidos Máximo:



Introduzca puntos de corte de los intervalos o pulse en Crear puntos de corte para generar los intervalos automáticamente. Por ejemplo, un valor de 10 define un intervalo que comienza encima del intervalo previo y finaliza en 10.

Rejilla:

	Valor	Etiqueta
1		7,3 bajo
2		8,6 medio
3		10,0 alto
4		SUPERIOR
5		

Límites superiores  
 Incluidos (<=)  
 Excluidos (<)

Invertir escala

Casos explorados:  Valores perdidos:

Copiar intervalos

## Variable: Gestión administrativa

**Agrupación visual**

Lista de variables exploradas: **V2\_GA**

Nombre:  Etiqueta:

Variable actual:  Variable agrupada:  Etiqueta:

Mínimo:  Valores no perdidos Máximo:

Introduzca puntos de corte de los intervalos o pulse en Crear puntos de corte para generar los intervalos automáticamente. Por ejemplo, un valor de 10 define un intervalo que comienza encima del intervalo previo y finaliza en 10.

Rejilla:

	Valor	Etiqueta
1	58,670	mala
2	69,330	regular
3	80,000	buena
4		SUPERIOR
5		

Límites superiores  
 Incluidos (<=)  
 Excluidos (<)

Crear puntos de corte...  
 Crear etiquetas  
 Invertir escala

Casos explorados:   
 Valores perdidos:

Copiar intervalos

## Dimensión: Planeación

**Agrupación visual**

Lista de variables exploradas: **planeacion**

Nombre:  Etiqueta:

Variable actual:  Variable agrupada:  Etiqueta:

Mínimo:  Valores no perdidos Máximo:

Introduzca puntos de corte de los intervalos o pulse en Crear puntos de corte para generar los intervalos automáticamente. Por ejemplo, un valor de 10 define un intervalo que comienza encima del intervalo previo y finaliza en 10.

Rejilla:

	Valor	Etiqueta
1	18,330	malo
2	21,670	regular
3		SUPERIOR bueno
4		

Límites superiores  
 Incluidos (<=)  
 Excluidos (<)

Crear puntos de corte...  
 Crear etiquetas  
 Invertir escala

Casos explorados:   
 Valores perdidos:

Copiar intervalos

## Dimensión: Organización

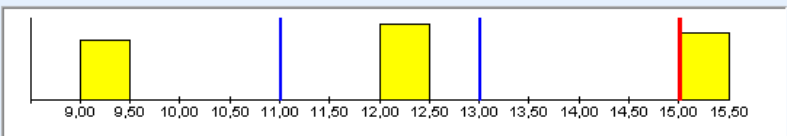
**Agrupación visual**

Lista de variables exploradas: **organizacion**

Nombre:  Etiqueta:

Variable actual:  Variable agrupada:

Mínimo:  Valores no perdidos Máximo:



Introduzca puntos de corte de los intervalos o pulse en Crear puntos de corte para generar los intervalos automáticamente. Por ejemplo, un valor de 10 define un intervalo que comienza encima del intervalo previo y finaliza en 10.

Rejilla:

	Valor	Etiqueta
1	11,000	malo
2	13,000	regular
3	15,000	bueno
4		SUPERIOR
5		

Límites superiores  
 Incluidos (<=)  
 Excluidos (<)

Crear puntos de corte...  
 Crear etiquetas  
 Invertir escala

Casos explorados:   
 Valores perdidos:

Copiar intervalos

## Dimensión: Dirección

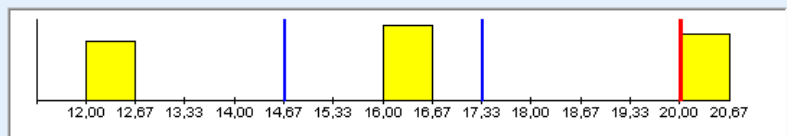
**Agrupación visual**

Lista de variables exploradas: **direccion**

Nombre:  Etiqueta:

Variable actual:  Variable agrupada:

Mínimo:  Valores no perdidos Máximo:



Introduzca puntos de corte de los intervalos o pulse en Crear puntos de corte para generar los intervalos automáticamente. Por ejemplo, un valor de 10 define un intervalo que comienza encima del intervalo previo y finaliza en 10.

Rejilla:

	Valor	Etiqueta
1	14,670	malo
2	17,330	regular
3	20,000	bueno
4		SUPERIOR
5		

Límites superiores  
 Incluidos (<=)  
 Excluidos (<)

Crear puntos de corte...  
 Crear etiquetas  
 Invertir escala

Casos explorados:   
 Valores perdidos:

Copiar intervalos

## Dimensión: Evaluación

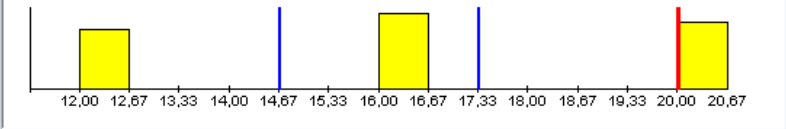
**Agrupación visual** ✕

Lista de variables exploradas: Nombre: Etiqueta:

evaluación Variable actual: evaluación

Variable agrupada: evaluación\_agrupado evaluación (agrupado)

Mínimo: 12,00 Valores no perdidos Máximo: 20,00



Introduzca puntos de corte de los intervalos o pulse en Crear puntos de corte para generar los intervalos automáticamente. Por ejemplo, un valor de 10 define un intervalo que comienza encima del intervalo previo y finaliza en 10.

Rejilla:

	Valor	Etiqueta
1	14,670	malo
2	17,330	regular
3	20,000	bueno
4		SUPERIOR
5		

Casos explorados: 64 Valores perdidos: 0

Copiar intervalos

De otra variable...

A otras variables...

Límites superiores

Incluidos (<=)

Excluidos (<)

Crear puntos de corte...

Crear etiquetas

Invertir escala

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA



**CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL-CAP DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA: GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN**

069	Operador de Equipos Audiovisuales	78-06-062-6	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

<b>06. — DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE APOYO</b>							
<b>06.3 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA DE ADMINISTRACION</b>							
N° CARGO	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFIC.	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
070	Gerente de Administración	78-06-063-2	EC	1	1		1
071	Secretaría	78-06-063-6	SP-AP	1	1		
072	Técnico Administrativo	78-06-063-6	SP-AP	1		1	
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

<b>06. — DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE APOYO</b>							
<b>06.4 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUB GERENCIA DE LOGISTICA</b>							
N° CARGO	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFIC.	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
073	Sub Gerente de Logística	78-06-064-2	EC	1	1		1
074	Secretaría	78-06-064-6	SP-AP	1	1		
075	Asistente Auxiliar Administrativo	78-06-064-6	SP-AP	1	1		
076/077	Trabajador Guardian II	78-06-064-6	SP-AP	2	2		
078	Operador de Limpieza II	78-06-064-6	SP-AP	1	1		



12

						N° de Página 007 de 023	
079/080	Trabajador de Guardian I	78-06-064-6	SP-AP	2	2		
<b>Programacion de abastecimiento</b>							
081	Técnico en Programación Logístico	78-06-64-6	SP-AP	1	1		
<b>Adquisiciones</b>							
082	Técnico en Abogacia	78-06-064-6	SP-AP	1	1		
083	Tecnico de validación de Expedientes	78-06-064-6	SP-AP	1	1		
084	Técnico en Adquisiciones	78-06-064-6	SP-AP	1		1	
<b>Almacen Central</b>							
085	Almacenero	78-06-064-6	SP-AP	1	1		
086/087	Asistente de Almacen	78-06-064-6	SP-AP	2	2		
<b>Central de Radio</b>							
088	Operador de Central de Radio	78-06-064-6	SP-AP	1	1		
089/090	Auxiliar Administrativo	78-06-064-6	SP-AP	2		2	
091/094	Trabajador Chofer II	78-06-064-6	SP-AP	4	3	1	
096/100	Trabajador Chofer I	78-06-064-6	SP-AP	6	4	2	
101	Trabajador Guardian I	78-06-064-6	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>29</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

06. DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE APOYO							
06.5 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD							
N° CARGO	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFIC.	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
102	Sub Gerente de Contabilidad	78-06-065-2	EC	1	1		1
103/104	Contador	78-06-065-4	SP-DS	2	1	1	
105/106	Analista Contable	78-06-065-6	SP-AP	2	2		
107	Técnico en Contabilidad	78-06-065-6	SP-AP	1	1		
108	Auxiliar de Contabilidad	78-06-065-6	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>



N° de Página 008 de 023

06. DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE APOYO							
06.6 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUB GERENCIA DE TESORERIA							
N° CARGO	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFIC.	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
109	Sub Gerente de Tesorería	78-06-066-2	EC	1	1		1
110	Tesorero	78-06-066-4	SP-DS	1	1		
111/113	Cajero	78-06-066-6	SP-AP	3	2	1	
114	Pagador	78-06-066-6	SP-AP	1	1		
115/116	Auxiliar Administrativo	78-06-066-6	SP-AP	2	2		
117/118	Agente de Seguridad	78-06-066-6	SP-AP	2	2		
119	Especialista en Finanzas	78-06-066-6	SP-AP	1		1	
120	Técnico en Finanzas	78-06-066-6	SP-AP	1		1	
121	Trabajador Conserje	78-06-066-6	SP-AP	1	1		
122	Asistente Auxiliar Administrativo II	78-06-066-6	SP-AP	1	1		
123	Asistente Auxiliar Administrativo I	78-06-066-6	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>15</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

06. DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE APOYO							
06.7 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS							
N° CARGO	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFIC.	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
124	Gerente de Recursos Humanos	78-06-067-2	EC	1		1	1
125	Secretaria	78-06-067-6	SP-AP	1	1		
126	Trabajador Conserje	78-06-067-6	SP-AP	1	1		
<b>Unidad de Gestión Planillas y Control de Asistencia</b>							
127	Especialista Planillero	78-06-067-5	SP-ES	1	1		
128/129	Técnico Planillero	78-06-067-6	SP-AP	2	1	1	
130	Auxiliar Planillero	78-06-067-6	SP-AP	1	1		
131	Registrador de Control de Asistencia	78-06-067-6	SP-AP	1	1		
<b>Unidad de Gestión de Organización y Desarrollo de Personal</b>							
132	Especialista en Desarrollo de Personal	78-06-067-5	SP-ES	1	1		
133	Técnico en Abogacía	78-06-067-6	SP-AP	1	1		



						Nº de Página 009 de 023	
134	Técnico en Escalafón	78-06-067-6	SP-AP	1	1		
135	Técnico en Procesos	78-06-067-6	SP-AP	1	1		
136	Técnico en Contratos	78-06-067-6	SP-AP	1	1		
137/139	Auxiliar Administrativo	78-06-067-6	SP-AP	3	2	1	
<b>Unidad de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>							
140	Técnico en Seguridad y Salud Laboral	78-06-067-6	SP-AP	1	1		
<b>Unidad de Gestión de Bienestar Social y Capacitación</b>							
141	Asistente Social	78-06-067-5	SP-ES	1	1		
142	Secretaria	78-06-067-6	SP-AP	1	1		
143/144	Técnico en Asistencia Social	78-06-067-6	SP-AP	2	2		
<b>Unidad de Gestión de Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario</b>							
145	Abogado	78-06-067-5	SP-ES	1		1	
146	Auxiliar Administrativo	78-06-067-6	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>23</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

06.	<b>DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: ÓRGANO DE APOYO</b>						
06.8	<b>DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUB GERENCIA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES</b>						
Nº CARGO	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFIC.	TOTAL	SITUACIÓN DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
147	Sub Gerente de Tecnologías de la Información y Comunicación	78-06-068-2	EC	1	1		1

