

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

El control interno y su influencia en la gestión administrativa de
las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección
Regional De Educación De Ucayali, 2017

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

AUTORA:

Bach. Flores Rengifo, Criss Maylli

ASESOR:

Mg. CPCC. Arévalo Pérez, Romel

PUCALLPA – PERÚ

2018

TÍTULO DE TESIS

“El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017”

HOJA DE FIRMA DE JURADO

.....
Mg. CPCC. SILVIA VIRGINIA MONTOYA TORRES
PRESIDENTE

.....
Mg. CPCC. AQUILES WENINGER PEÑA GORDILLO
SECRETARIO

.....
Mg. CPCC. PERCY LORENZO DIAZ ODICIO
MIEMBRO

.....
Mg. CPCC. ROMEL AREVALO PEREZ
ASESOR

AGRADECIMIENTO

- A Dios, el Ser Omnipotente, por guiar mi diario caminar en mi vida porque siempre va conmigo regulando cada paso que doy, con lo cual, fortalece mi corazón e ilumina mi mente y me da mucha inteligencia; por ello, agradezco, infinitamente, a todos los que me sirvieron de apoyo en la conclusión de mi trabajo que será fuente de saber para muchos.
- A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, por ser la motivación de muchos que ansían ser profesionales y servir a su comunidad en forma desinteresada y con calidad profesional
- A mi asesor Mg. CPCC. Romel, Arévalo Pérez, por guiarme en el mundo de la solución de problemas y capacitar y actualizar nuestros conocimientos en la línea de investigación.
- A los directores, administradores, jefes de oficinas y todas las personas que apoyaron la culminación de la investigación.

DEDICATORIA

A mis padres, Emelda y Celestino por haber sido el mejor ejemplo de superación y amor al trabajo; a mi hija Tayra Gidda., y esposo Darling Johanm por su comprensión, amor y apoyo incondicional.

ARTICULO CIENTIFICO

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017. La investigación fue básica no experimental y de nivel descriptivo correlacional, se trabajó con una población muestral de 61 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, a quienes se les aplicó dos cuestionarios Uno de Control Interno con 24 preguntas y un cuestionario de Gestión Administrativa con 14 preguntas; se utilizó la técnica de la encuesta, donde se obtuvo los siguientes resultados.

El gráfico N° 01 tenemos un 85,2 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que los directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional íntegra y ética, y un 14,8% piensan que no. en el gráfico N° 02 tenemos un 55,7 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se evalúa periódicamente los conocimientos, para realizar el trabajo. Y un 44,3% piensan que no. el gráfico N° 03 tenemos un 63,9 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI son independientes de la administración la evaluación y la toma de decisiones, Y un 36,1% piensan que no. en el gráfico N° 04 tenemos un 78,7 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se desarrolla actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas, Y un 21,3% piensan que no. en el gráfico N° 05 tenemos un 70,5 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se define, asigna y limita las responsabilidades desarrolla actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas, Y un 25,5% piensan que no. en el gráfico N° 06 tenemos un 86,9 % la mayor cantidad

de trabajadores dicen que SI Se cuenta con puestos de trabajo alineados a objetivos específicos bajo responsabilidad de la entidad, Y un 13,1% piensan que no.

en el gráfico N° 07 tenemos un 78,7 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para realizar el trabajo, Y un 21,3% piensan que no. en el gráfico N° 08 tenemos un 75,4 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se considera el cumplimiento de objetivos de acuerdo a las actividades de la entidad, Y un 24,6% piensan que no.

en el gráfico N° 09 tenemos un 70,5 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se especifica los objetivos asociados a la información financiera u otro proceso determinado, Y un 29,5% piensan que no. en el gráfico N° 10 tenemos un 88,5 % la

mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se estima la importancia de los riesgos identificados, Y un 11,5% piensan que no. en el gráfico N° 11 tenemos un 82,0% la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se evalúa si los cambios en los modelos de gestión, políticos, institucionales o tecnológicos pueden afectar el cumplimiento de objetivos, Y un 18,0 % piensan que no. en el gráfico N° 12 tenemos un 90,2% la mayor

cantidad de trabajadores dicen que SI, Los controles de aplicación se han diseñado para responder a los riesgos en los procesos relevantes para el logro de los objetivos entre áreas, Y un 9,8 % piensan que no. en el gráfico N° 13 tenemos un 93,4 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI se aplican Las actividades de control en

los distintos niveles de la entidad y los procedimientos de autorización, incluyendo los términos y condiciones, son documentados y claramente comunicados a los funcionarios y servidores, Y un 6,6 % piensan que no. en el gráfico N° 14 tenemos un 93,4 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se ha diseñado, seleccionado e implementado las actividades de control sobre la infraestructura de tecnología para asegurar la integridad, exactitud y disponibilidad del procesamiento de TI., Y un 6,6

% piensan que no. en el gráfico N° 15 tenemos un 85,2 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Existe un plan de contingencia para evitar interrupciones en la operación del servicio., Y un 14,8 % piensan que no. en el gráfico N° 16 tenemos un 80,3 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, El personal rota de acuerdo a sus competencias en las diferentes áreas., Y un 19,7 % piensan que no. en el gráfico N° 17 tenemos un 67,2 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se emplea un registro de indicadores de desempeño para procesos, procedimientos, actividades y tareas, que establecen lo que se espera, Y un 32,8% piensan que no. en el gráfico N° 18 tenemos un 86,9 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Existen controles generales que apoyen la adquisición, desarrollo y mantenimiento de la infraestructura de Tecnología de la Información, Y un 13,1 % piensan que no. en el gráfico N° 19 tenemos un 95,1 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, La entidad cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas y los actualiza cuando es necesario, Y un 4,9 % piensan que no. en el gráfico N° 20 tenemos un 85,2 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se dispone de un proceso para identificar la información requerida para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del Control Interno y el logro de los objetivos de la entidad, Y un 14,8 % piensan que no. en el gráfico N° 21 tenemos un 100% de los trabajadores dicen que SI. Existe un proceso para comunicar a todo el personal acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno. en el gráfico N° 22 tenemos un 90,2 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se establece una línea de base (diagnóstico) del Control Interno que permita definir el proceso de mejora, Y un 9,8 % piensan que no. en el gráfico N° 23 tenemos un 100 % de los trabajadores dicen que SI Se comunica las deficiencias a los responsables y la adopción de medidas correctivas a la alta dirección, según corresponda. en el gráfico N° 24 tenemos un 96,7

% la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se implementa un procedimiento para el seguimiento de las medidas correctivas, Y un 3,3 % piensan que no. en el gráfico N° 25 tenemos un 88,5% la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, La Dirección Regional de Educación de Ucayali tiene visible su visión y misión Institucional, Y un 11,5% piensan que no. en el gráfico N° 26 tenemos un 91,8% la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Los objetivos educativos están bien formulados en su Plan operativo, Y un 8,2 % piensan que no. en el gráfico N° 27 tenemos un 88,5% la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, Considera usted que los procedimientos administrativos están definidos adecuadamente para alcanzar los objetivos de la DREU, Y un 11,5 % piensan que no. en el gráfico N° 28 tenemos un 86,9 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI La programación de actividades de su Institución está bien planificada, Y un 13,1 % piensan que no. en el gráfico N° 29 tenemos un 63,9 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI están de acuerdo en la forma en la que está establecida la estructura organizacional su Institución, Y un 36,1 % piensan que no. en el gráfico N° 30 tenemos un 77,0 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Su empresa cuenta con recursos suficientes para alcanzar los objetivos de la Institución, Y un 23,0 % piensan que no. en el gráfico N° 31 tenemos un 90,2 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, que el perfil de los trabajadores es adecuado para cumplir sus funciones, Y un 9,8 % piensan que no. en el gráfico N° 32 tenemos un 63,9 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, se asigna correctamente las funciones en la Institución, Y un 36,1 % piensan que no. en el gráfico N° 33 tenemos un 88,5 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, La comunicación y motivación del personal están orientados al mejoramiento de la calidad educativa en la Institución, Y un 11,5% piensan que no. en el gráfico N° 34 tenemos un 80,3 % la mayor cantidad de

trabajadores dicen que SI se Considera que hay un buen liderazgo en el equipo de trabajo institucional, Y un 19,7 % piensan que no. en el gráfico N° 35 tenemos un 88,5% la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se está guiando adecuadamente hacia el logro de los objetivos planteados, Y un 11,5 % piensan que no. en el gráfico N° 36 tenemos un 85,2 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se aplica adecuadamente los procedimientos establecidos en la empresa, Y un 14,8 % piensan que no. en el gráfico N° 37 tenemos un 77,0 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Consideran que tienen un buen diseño de estándares para medir el desempeño del personal, Y un 32,0 % piensan que no. en el gráfico N° 38 tenemos un 83,6 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, Las desviaciones se corrigen adecuadamente para asegurar que se realice lo planificado, Y un 16,4 % piensan que no.

Palabras clave: Control Interno, Gestión Administrativa, dirección, planificación, organización.

ABSTRACT

The general objective of the research work was to determine the relationship between internal control and its influence on the administrative management of non-profit entities in Peru: Case Regional Directorate of Education in Ucayali, 2017. The research was basic non-experimental and correlational descriptive level, we worked with a sample population of 61 workers of the Regional Directorate of Education of Ucayali, to whom two questionnaires were applied One Internal Control with 24 questions and a questionnaire of Administrative Management with 14 questions; the survey technique was used, where the following results were obtained. Figure N° 01 we have 85.2% the largest number of workers say that managers play a key role in the organizational culture integrity and ethics, and 14, 8% think not. In graph N° 02 we have 55.7% the largest number of workers say that YES Knowledge is periodically evaluated, to carry out the work. And 44, 3% think not. the graph N° 03 we have 63.9% the largest number of workers say that they are independent of the administration the evaluation and decision making, and 36, 1% think not. In graph N° 04 we have 78.7% the largest number of workers say that SI develops activities to train employees for the best performance of their tasks, and 21.3% think not. In graph N° 05 we have 70.5% the largest number of workers say that YES Defines, assigns and limits responsibilities develops activities to train employees for the best performance of their tasks, and 25.5% think not. In figure N° 06 we have 86.9% the largest number of workers say that YES we have jobs aligned to specific objectives under the responsibility of the entity, and 13.1% think not. In figure N° 07 we have 78.7% the largest number of workers say that YES the knowledge, skills and abilities necessary to carry out the work are periodically evaluated, and 21.3% think that they do not. In graph N° 08 we have 75.4% the largest number of workers say that IF is considered the fulfillment of

objectives according to the activities of the entity, and 24.6% think not. In graph N° 09 we have 70.5% the largest number of workers say that SI specifies the objectives associated with financial information or another determined process, and 29.5% think that no. In graph N° 10 we have 88.5% the largest number of workers say that YES the importance of the identified risks is estimated, and 11.5% think not. In graph N° 11 we have 82.0% the largest number of workers say that YES It is evaluated if changes in the management, political, institutional or technological models can affect the fulfillment of objectives, and 18.0% think not. in graph N° 12 we have 90.2% the largest number of workers say YES, the application controls have been designed to respond to the risks in the relevant processes for the achievement of the objectives between areas, and a 9, 8% think not. in graph N° 13 we have 93.4% the largest number of workers say that they do apply control activities at different levels of the entity and authorization procedures, including terms and conditions, are documented and clearly communicated to officials and servers, and 6.6% think not. In graph N° 14 we have 93.4% the largest number of workers say that SI has been designed, selected and implemented control activities on the technology infrastructure to ensure the integrity, accuracy and availability of IT processing. And 6.6% think not. In graph N° 15 we have 85.2% the largest number of workers say that there is a contingency plan to avoid interruptions in the operation of the service. And 14.8% think not. In graph N° 16 we have 80.3% the largest number of workers say YES, the personnel rotates according to their competences in the different areas. And 19.7% think that they do not. in figure N° 17 we have 67.2% the largest number of workers say that YES A register of performance indicators is used for processes, procedures, activities and tasks, which establish what is expected, and 32.8% they think not. In graph N° 18 we have 86.9% the largest number of workers say that there are general controls that support the

acquisition, development and maintenance of the infrastructure of information technology, and 13.1% think not. in graph N° 19 we have 95.1% the largest number of workers say yes, the entity has mechanisms for evaluating processes, procedures, activities and tasks and updates them when necessary, and 4.9% think not. in graph N° 20 we have 85.2% the largest number of workers say that SI There is a process available to identify the information required to support the operation of the other components of Internal Control and the achievement of the objectives of the entity , And 14.8% think not. In graph N° 21 we have 100% of workers say YES. There is a process to communicate to all personnel about their responsibility in the improvement of Internal Control. In graph N° 22 we have 90.2% the largest number of workers say that SI Establish a baseline (diagnosis) of Internal Control to define the process of improvement, and 9.8% think not. in figure N° 23 we have 100% of the workers say that YES The deficiencies are communicated to those responsible and the adoption of corrective measures to the top management, as appropriate. In graph N° 24 we have 96.7% the largest number of workers say that YES a procedure is implemented to follow corrective measures, and 3.3% think not. In graph N° 25 we have 88.5% the largest number of workers say that YES, the Ucayali Regional Education Directorate has its vision and institutional mission visible, and 11.5% think it does not. In graph N° 26 we have 91.8% the largest number of workers say that YES the educational objectives are well formulated in their operative Plan, and 8.2% think not. In graph N° 27 we have 88.5% the largest number of workers say YES, you consider that the administrative procedures are adequately defined to achieve the DREU objectives, and 11.5% think that they do not. In graph N° 28 we have 86.9% the largest number of workers say that YES the programming of activities of your institution is well planned, and 13.1% think not. In graph N° 29 we have 63.9% the largest number of workers

say that they agree on the way in which their institution's organizational structure is established, and 36.1% think they do not. In graph N° 30 we have 77.0% the largest number of workers say that YES your Company has enough resources to achieve the objectives of the institution, and 23.0% think not. In graph N° 31 we have 90.2% the largest number of workers say YES that the profile of the workers is adequate to fulfill their functions, and 9.8% think that they do not. In graph N° 32 we have 63.9% the largest number of workers say that YES, the functions are assigned correctly in the Institution, and 36.1% think that they do not. In graph N° 33 we have 88.5% the largest number of workers say that YES, the communication and motivation of the personnel are oriented to the improvement of the educational quality in the institution, and 11.5% think not. In figure N° 34 we have 80.3% the largest number of workers say that it is considered that there is a good leadership in the institutional work team, and 19.7% think not. In graph N° 35 we have 88.5% the largest number of workers say that YES it is being guided adequately towards the achievement of the proposed objectives, and 11.5% think not. In graph N° 36 we have 85.2% the largest number of workers say that YES the procedures established in the company are properly applied, and 14.8% think that they do not. In graph N° 37 we have 77.0% the largest number of workers say that they consider that they have a good design of standards to measure the performance of the personnel, and 32.0% think that they do not. 38 we have 83.6% the largest number of workers say YES, deviations are corrected adequately to ensure that the planned and 16.4% think not.

Keywords: Internal Control, Administrative Management, direction, planning, organization.

INDICE	Pág.
Título de tesis	ii
Hoja de firma de jurado	iii
Hoja de agradecimiento	iv
Hoja de dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract	xi
Índice	xv
Índice de tablas	xvii
Índice de figuras	xx
I. INTRODUCCIÓN	24
II. REVISIÓN LITERARIA	25
Enunciado del problema	27
Justificación de la investigación	28
Marco conceptual	29
Bases teóricas	39
III. METODOLOGÍA	
3.1. Diseño de la investigación	57
3.2. Población y muestra	59
3.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores	60
3.4. Técnica e instrumentos	63
3.5. Matriz de consistencia	64
IV. RESULTADOS	
4.1. Resultados	66
4.2. Análisis de resultados	104

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	106
Referencias bibliográficas	110
ANEXOS	
- Constancia	114
- Declaración Jurada del Artículo Científico	115
- Matriz de Consistencia	116
- Cuestionario	118
- Carátula	125
- Tabla de Fiabilidad	126
- Base de datos	130

Tablas	Pág.
Tabla.1. Los directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional íntegra y ética. Ante un indicio de conducta inapropiada se toman medidas apropiadas rápidas.....	66
Tabla.2. Se evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para realizar el trabajo.....	67
Tabla.3. La evaluación y la toma de decisiones son independientes de la administración.....	68
Tabla.4. Se desarrolla actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas.....	69
Tabla.5. Se define, asigna y limita las responsabilidades.....	70
Tabla.6. Se cuenta con puestos de trabajo alineados a objetivos específicos bajo responsabilidad de la entidad.....	71
Tabla.7. Se evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para realizar el trabajo.....	72
Tabla.8. Se considera el cumplimiento de objetivos de acuerdo a las actividades de la entidad.....	73
Tabla.9. Se especifica los objetivos asociados a la información financiera u otro proceso determinado.....	74
Tabla.10. Se estima la importancia de los riesgos identificados.....	75
Tabla.11. Se evalúa si los cambios en los modelos de gestión, políticos, institucionales o tecnológicos pueden afectar el cumplimiento de objetivos.....	76
Tabla.12. Los controles de aplicación se han diseñado para responder a los riesgos en los procesos relevantes para el logro de los objetivos entre áreas.....	77

Tabla.13. Las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad y los procedimientos de autorización, incluyendo los términos y condiciones, son documentados y claramente comunicados a los funcionarios y servidores.....	78
Tabla.14. Se ha diseñado, seleccionado e implementado las actividades de control sobre la infraestructura de tecnología para asegurar la integridad, exactitud y disponibilidad del procesamiento de TI.....	79
Tabla.15. Existe un plan de contingencia para evitar interrupciones en la operación del servicio.....	80
Tabla.16. El personal rota de acuerdo a sus competencias en las diferentes áreas....	81
Tabla.17. Se emplea un registro de indicadores de desempeño para procesos, procedimientos, actividades y tareas, que establecen lo que se espera	82
Tabla.18. Existen controles generales que apoyen la adquisición, desarrollo y mantenimiento de la infraestructura de Tecnología de la Información....	83
Tabla.19. La entidad cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas y los actualiza cuando es necesario.	84
Tabla.20. Se dispone de un proceso para identificar la información requerida para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del Control Interno y el logro de los objetivos de la entidad.....	85
Tabla.21. Existe un proceso para comunicar a todo el personal acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno.....	86
Tabla.22. Se establece una línea de base (diagnóstico) del Control Interno que permita definir el proceso de mejora.....	87

Tabla.23. Se comunica las deficiencias a los responsables y la adopción de medidas correctivas a la alta dirección, según corresponda	88
Tabla.24. Se implementa un procedimiento para el seguimiento de las medidas correctivas.....	89
Tabla.25. La Dirección Regional de Educación de Ucayali tiene visible su visión y misión Institucional.....	90
Tabla.26. ¿Los objetivos educativos están bien formulados en su Plan operativo Institucional?.....	91
Tabla.27. Considera usted que los procedimientos administrativos están definidos adecuadamente para alcanzar los objetivos de la DREU	92
Tabla.28. La programación de actividades de su Institución está bien planificada...	93
Tabla.29. Usted está de acuerdo en la forma en la que está establecida la estructura organizacional su Institución.....	94
Tabla.30. Su empresa cuenta con recursos suficientes para alcanzar los objetivos de la Institución.....	95
Tabla.31. Cree usted que el perfil de los trabajadores es adecuado para cumplir sus funciones.....	96
Tabla.32. Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Institución...	97
Tabla.33. La comunicación y motivación del personal están orientados al mejoramiento de la calidad educativa en la Institución.....	98
Tabla.34. Considera usted que hay un buen liderazgo en el equipo de trabajo institucional.....	99
Tabla.35. Se está guiando adecuadamente hacia el logro de los objetivos planteados.....	100

Tabla.36. Se aplican adecuadamente los procedimientos establecidos en la empresa.....	101
Tabla.37. Considera usted que tiene un buen diseño de estándares para medir el desempeño del personal.....	102
Tabla.38. Las desviaciones se corrigen adecuadamente para asegurar que se realice lo planificado.....	103

Figuras

Pág.

Figura.1. Los directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional íntegra y ética. Ante un indicio de conducta inapropiada se toman medidas apropiadas rápidas.....	66
Figura.2. Se evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para realizar el trabajo.....	67
Figura.3. La evaluación y la toma de decisiones son independientes de la administración.....	68
Figura.4 Se desarrolla actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas.....	69
Figura.5 Se define, asigna y limita las responsabilidades.....	70
Figura.6 Se cuenta con puestos de trabajo alineados a objetivos específicos bajo responsabilidad de la entidad.....	71
Figura.7 Se evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para realizar el trabajo.....	72
Figura.8. Se considera el cumplimiento de objetivos de acuerdo a las actividades de la entidad.....	73

Figura.9 Se especifica los objetivos asociados a la información financiera u otro proceso determinado.....	74
Figura.10 Se estima la importancia de los riesgos identificados.....	75
Figura.11 Se evalúa si los cambios en los modelos de gestión, políticos, institucionales o tecnológicos pueden afectar el cumplimiento de objetivos.....	76
Figura.12 Los controles de aplicación se han diseñado para responder a los riesgos en los procesos relevantes para el logro de los objetivos entre áreas.....	77
Figura.13 Las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad y los procedimientos de autorización, incluyendo los términos y condiciones, son documentados y claramente comunicados a los funcionarios y servidores.....	78
Figura.14 Se ha diseñado, seleccionado e implementado las actividades de control sobre la infraestructura de tecnología para asegurar la integridad, exactitud y disponibilidad del procesamiento de TI.....	79
Figura.15 Existe un plan de contingencia para evitar interrupciones en la operación del servicio.....	80
Figura.16 El personal rota de acuerdo a sus competencias en las diferentes áreas...	81
Figura.17 Se emplea un registro de indicadores de desempeño para procesos, procedimientos, actividades y tareas, que establecen lo que se espera....	82
Figura.18 Existen controles generales que apoyen la adquisición, desarrollo y mantenimiento de la infraestructura de Tecnología de la Información....	83
Figura.19 La entidad cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas y los actualiza cuando es necesario.	84

Figura.20	Se dispone de un proceso para identificar la información requerida para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del Control Interno y el logro de los objetivos de la entidad.....	85
Figura.21	Existe un proceso para comunicar a todo el personal acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno.....	86
Figura.22	Se establece una línea de base (diagnóstico) del Control Interno que permita definir el proceso de mejora.....	87
Figura.23	Se comunica las deficiencias a los responsables y la adopción de medidas correctivas a la alta dirección, según corresponda.....	88
Figura.24	Se implementa un procedimiento para el seguimiento de las medidas correctivas.....	89
Figura.25	La Dirección Regional de Educación de Ucayali tiene visible su visión y misión Institucional.....	90
Figura.26	¿Los objetivos educativos están bien formulados en su Plan operativo Institucional?.....	91
Figura.27	Considera usted que los procedimientos administrativos están definidos adecuadamente para alcanzar los objetivos de la DREU.....	92
Figura.28	La programación de actividades de su Institución está bien planificada...	93
Figura.29	Usted está de acuerdo en la forma en la que está establecida la estructura organizacional su Institución.....	94
Figura.30	Su empresa cuenta con recursos suficientes para alcanzar los objetivos de la Institución.....	95
Figura.31	Cree usted que el perfil de los trabajadores es adecuado para cumplir sus funciones.....	96
Figura.32	Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Institución...	97

Figura.33	La comunicación y motivación del personal están orientados al mejoramiento de la calidad educativa en la Institución.....	98
Figura.34	Considera usted que hay un buen liderazgo en el equipo de trabajo institucional.....	99
Figura.35	Se está guiando adecuadamente hacia el logro de los objetivos planteados.....	100
Figura.36	Se aplican adecuadamente los procedimientos establecidos en la empresa.....	101
Figura.37	Considera usted que tiene un buen diseño de estándares para medir el desempeño del personal.....	102
Figura.38	Las desviaciones se corrigen adecuadamente para asegurar que se realice lo planificado.....	103

I. INTRODUCCION.

Es importante tener un buen sistema de control interno en las instituciones públicas, puesto que, en el Perú, se ha incrementado, en forma considerable, los casos de corrupción, en los últimos años, esto debido a lo fácil que resulta al medir la eficacia y la comparación del producto que tienen al momento de presentarlos; esto, si se centra en las actividades básicas que las instituciones realizan, pues de ello, estriba para que sean percibidas como instituciones en las cuáles se puede confiar. Es importante resaltar, que la institución que haga uso de controles internos en sus actividades diarias, podrá conocer en forma real el sinceramiento de sus datos, para ello, es necesario que se haga una planificación en la gestión administrativa y se mejore los procesos de la institución.

El control interno en una institución debe ser permanente para que se vuelva un instrumento de prevención, de tal forma, que se genere una toma de conciencia en los trabajadores de toda institución pública; la gestión administrativa debe procurar implementar el control interno para que la institución no caiga en vicios que toda administración pública está inmersa de manera permanente en todo el país y Ucayali no está exento de este flagelo.

El control interno ayuda a planificar y a organizar mejor los procesos en una institución como la Dirección Regional de Educación de Ucayali, donde los procedimientos se vuelven coordinados de manera coherente a las necesidades de la institución, de esta manera, generar mayor seguridad a los activos, con ello, se protege y resguarda la integridad institucional. De esta manera, la institución se vuelve

confiable y tutelar, por el mismo hecho que es una institución de carácter educativo, rectora de los aprendizajes de la región.

En esta perspectiva que aquí se adopta, se puede afirmar que una institución pública que no aplique controles internos adecuados, puede correr el riesgo de tener desorientaciones en sus operaciones, y por supuesto, las decisiones tomadas no serán las más adecuadas para su gestión e incluso podría llevar al mismo una crisis operativa, por lo que, se debe asumir una serie de consecuencias que perjudican los resultados de sus actividades de la educación en Ucayali.

II. REVISIÓN LITERARIA

Planteamiento del Problema

Caracterización del problema

Los esfuerzos por mejorar la gestión administrativa en el Perú son numerosos y de todo tipo, pero, no necesariamente responden a una orientación estratégica y se desarrollan de manera aislada y desarticulada. Por tanto, no habrían cambiado sustantivamente el desempeño global del Estado, por carecer de un diagnóstico nacional, en este sentido, el control interno no cumple su función de la forma como se espera y como está planteado, prevenir acciones de carácter oscuro.

En este sentido, la mayoría se pregunta en más de una ocasión por qué no se termina de dar ese impulso necesario para lograr la transformación de las instituciones en una región en pleno desarrollo. La respuesta a esta interrogante resulta compleja por la gran cantidad de factores a considerar, pero hay uno en particular que vale la pena analizar: la gestión administrativa pública, la misma que tiene una gran responsabilidad porque le toca liderar las reformas necesarias para mejorar el bienestar de todos los Ucayalinos a través de la mejora de la calidad de los servicios que se

prestan en el sector educación que se convierte en un pilar del desarrollo de nuestro país.

Entonces, para analizar el desempeño de la gestión administrativa pública es necesario ser conscientes de los graves problemas que enfrenta el recurso humano que labora en las instituciones del Estado. Estas trabas que tienen los trabajadores de las instituciones estatales están vinculados a los niveles insuficientes de preparación técnica o profesional, por los favores políticos que muchas veces prima en este aspecto de las instituciones públicas del país; al poco interés de resolver rápido los problemas burocráticos en favor de los usuarios que por décadas no han sido atendidas; a la alta rotación ligada al cambio de autoridades; a las restricciones de incremento de personal o de retribuciones cuando los niveles de recursos que hoy se administran distan mucho de cuando era necesaria una extrema austeridad; a los intereses partidarios o los intereses de altos funcionarios para conservar su puesto o sacar provecho de éste, y a la ausencia de claras medidas para combatir la corrupción entre servidores estatales y/o compartida con el sector privado.

Por ello, no queda claro el rol efectivo de las políticas u objetivos prioritarios de los gobiernos en su gestión administrativa y el rol que cumple el control interno como el órgano que tiene asegurar el manejo idóneo de los recursos de las instituciones públicas de nuestro medio. Asimismo, se ha identificado problemas en la definición de objetivos no necesariamente recogen demandas de la población y las brechas que se pretenden cubrir no se estiman adecuadamente-. Por otra parte, no se asegura el alineamiento entre las políticas públicas nacionales y sectoriales con las territoriales de responsabilidad de los gobiernos descentralizados, así como, de los Planes Estratégicos Institucionales (PEI) y los Planes Operativos Institucionales (POI), ni la vinculación de éstos con los documentos de gestión. Ello, en la práctica, no logra

utilizar el planeamiento como herramienta efectiva de gestión administrativa y no articula el plan de control interno.

A nivel de gestión administrativa, aunque se ha logrado avances a través de la implementación progresiva de normas que ayudan a mejorar los procesos, con ello, se ha logrado una mejor utilización de recursos.

Para ello, el presente trabajo de investigación propone determinar la relación que existe entre control interno y gestión administrativo; por lo que, es necesario saber que en la Dirección Regional de Educación de Ucayali su estructura de organización y funciones no necesariamente viene siendo congruente con las funciones que deben cumplir ni tampoco con los objetivos que puedan haberse fijado como resultado de sus procesos de planeamiento estratégico-operativo y de su gestión administrativa para la región que está en constante crecimiento y cambió en cuanto a necesidades. Ello puede deberse a que las instituciones todavía tienen un diseño bajo un modelo de gestión funcional, con estructuras jerárquicas, estamentales y sin claridad en los procesos que deben realizar para entregar los bienes y servicios públicos de su responsabilidad con la calidad y pertinencia requeridos. Además los lineamientos y los modelos vigentes para la formulación de documentos de gestión –ROF, CAP, etc.- imponen normas uniformes de organización para la gran diversidad de entidades existentes, en especial en el caso de la Dirección Regional de Educación se refiere, para los que su Ley Orgánica establece un modelo único y demasiado detallado de organización que no considera la heterogeneidad de las realidades regionales.

Enunciado del problema

¿Cómo se relaciona el Control Interno y la Gestión Administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017?

Objetivos de la investigación:

Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017.

Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre control interno y la dimensión planificación de la variable gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017.
- Determinar la relación que existe entre control interno y la dimensión organización de la variable gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017
- Determinar la relación que existe entre control interno y la dimensión dirección de la variable gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017
- Determinar la relación que existe entre control interno y la dimensión control de la variable gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017

Justificación de la investigación:

La presente investigación, “El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017”, se justifica porque ante la realidad descrita en el planteamiento del problema, se torna necesario aportar con la solución de problemas desde la investigación que reporte datos de situaciones tal cual están, para que con objetividad tomar decisiones pertinentes y oportunas.

En lo práctico, el control interno y la gestión administrativa en buena parte de las instituciones estatales trascienden en estado de crisis debido a factores como la falta de práctica de valores en toda su dimensión, es así que, en la Dirección Regional De educación el Control interno debe ser el que orienta la buena práctica de la gestión administrativa, puesto que, es el que se adelanta a los hechos ordenando la gestión de todas las áreas en la institución.

En lo social, al contar con recursos bien administrados para que redunde en la buena gestión administrativa a través del control interno y con ello, el mejoramiento de la calidad de servicio que se presta a los usuarios de la Dirección Regional de Ucayali en el ámbito educativo en todo contexto.

Desde el punto de vista teórico este trabajo se justifica porque el trabajar otros aspectos de los temas propuestos en esta investigación requiere de puntos de partida confiables y que sirvan para la guía de los futuros estudios; en este sentido, éste es un antecedente que se podrá utilizar para tal fin, justificándose así su realización, pues ha incrementado el corpus de conocimientos existentes sobre los temas que aquí se abordan, el control interno y la gestión administrativa.

Quienes se convierten en inmediatos beneficiarios de esta investigación son la comunidad científica, los estudiosos y su optimización en el desarrollo de la misma; desde el punto de vista teórico se conocerá en forma científica la base para mejorar estas variables y tener una institución de calidad total.

MARCO CONCEPTUAL

Antecedentes

Antecedentes internacionales.

Según Gutiérrez (2016), en su tesis titulada “Auditoría Continua como herramienta de Control en la Secretaría de Administración y Finanzas de la

Gobernación del Estado Yaracuy” que tenía como finalidad y meta establecer la auditoria continua como una herramienta de control, con el objeto de evaluar la gestión fiscal. La investigación fue un estudio tipo descriptiva, buscó obtener información referida al problema en la realidad práctica de la organización, con la finalidad de identificar y analizar la incidencia sobre las operaciones de la organización; el diseño de investigación que se empleo fue el estudio no experimental debido a que las situaciones no fueron construidas sino fueron observados las ya existentes; utilizó como instrumentos 02 tipos de cuestionarios desarrollados; con el fin de obtener información primaria con visión clara de la organización que constaba de preguntas cerradas: si o no y el cuestionario N° 02 teniendo en cuenta las ventajas de este, en cuanto a su aplicación y facilidad para su codificación y tabulación utilizando preguntas abiertas con 05 alternativas de respuestas. La población abordada fue de 10 personas, que representan al personal adscrito a la Secretaria de Administración y Finanzas de la Gobernación del Estado de Yaracuy, 04 directores y 06 coordinadores. De los resultados obtenidos se evidencio que no ha sido objeto de evaluación mediante aplicación de la auditoria continua, el personal de la secretaria está convencido de que los procedimientos llevados a cabo conllevan al cumplimiento oportuno de las metas y objetivos programados. También se observó que existe una disposición del personal en implementar medidas o acciones correctivas y preventivas que permitan lograr mejoras las herramientas de control utilizadas en el desarrollo de sus actividades y funciones.

Según Monascal (2016), realizó una investigación en la Universidad Monteavila, titulada “Propuesta de Gestión de Control Interno Caso: Gerencia de Auditoria Italviajes CA” cuya propuesta permitirá monitorear el uso racional de los recursos y medir el riesgo operativo de dicha gerencia, enfocada al buen funcionamiento de sus

áreas operativas, a los fines de mitigar los riesgos, con miras a reducir los fraudes, las pérdidas financieras y mantener su desarrollo. La investigación fue un estudio no experimental descriptivo, según la estrategia empleada se recogió datos utilizando como instrumentos cuestionarios desarrollados con preguntas abiertas con 05 alternativas de respuestas. La población abordada fue de 10 personas, las cuales conforman áreas operativas y administrativas de la empresa; 02 personas de la Gerencia de Administración, 03 personas de la Gerencia de Contabilidad, 03 personas de las Gerencias Sucursales y 02 personas de la Gerencia de Auditoría. De los resultados obtenidos se evidenció que existe un gran desconocimiento de la aplicación que abarca la Gestión de control interno en la empresa Italviajes C.A. quienes son los responsables de su ejecución; por lo que la propuesta alcanzada busca mejorar los planes y programas de Control interno, alcanzar el objetivo de dar a conocer a toda la organización los responsables de su ejecución y las actividades involucradas.

Gámez (2010), en su tesis titulada “Control Interno en las áreas de aprovisionamiento de las Empresas Públicas Sanitarias de Andalucía” cuya propuesta es establecer el orden de los sistemas de control vigentes adecuados a las recomendaciones de control interno establecidas en el informe COSO. La investigación fue un estudio no experimental descriptivo, transversal y multi-céntrico, utilizando como instrumentos encuestas que constaron de 52 preguntas de las cuales 6 eran abiertas; realizadas a los gerentes o directores económicos o de aprovisionamiento y suministros. La población abordada fue integrada por 03 empresas Públicas Hospitalarias; Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir integrada por 07 Empresas Públicas Hospitalarias; Empresa Pública Hospital Bajo Guadalquivir integrada por 04 Empresas Públicas Hospitalarias; Empresa Pública Hospital de Poniente integrada por 03 Empresas Públicas Hospitalarias y Empresa Pública de Emergencias Sanitarias

integrada por 08 Empresas Publicas Hospitalarias. Los resultados obtenidos es que la mayoría de los centros disponen de los medios necesarios (plan de acogida, manual de funcionamiento del área de aprovisionamiento, etc.) para que la dirección de las Empresa Públicas Sanitarias así como los puestos jerárquicos demuestren y trasmitan a los demás trabajadores un alto nivel de integridad, moral y compromiso a través de sus acciones y conducta. De acuerdo con las recomendaciones del informe COSO, es necesario disponer de una estructura adecuada de directores y cargos intermedios, que les permita cumplir con sus responsabilidades de forma eficiente; en la mayoría de los centros la plantilla es estable, no existiendo una excesiva rotación. No existe uniformidad en cuanto a la delegación de competencias procedimientos hospitalarios en las actividades de control interno, ejecución, verificación del cumplimiento de normas.

Según Dugarte (2012), quien realizó una investigación en la Universidad de los Andes, titulada “Estándares de Control Interno Administrativo en la Ejecución Obras Civiles de los Órganos de la Administración Pública Municipal” cuyo propósito general, consiste en establecer patrones al control para prevenir errores, vicios y deficiencias en la ejecución del gasto de inversión pública, la cual comprende los Municipios Santos Marquina, Libertador, Campo Elías y Sucre. Su relevancia y aporte al conocimiento radican en proveer a los órganos de carácter público municipal un esquema razonable de estándares de control interno con características muy particulares. A tales efectos, los estándares del control interno en la ejecución de obras civiles tienen que constituirse como una herramienta estratégica para la gerencia pública municipal y su aplicación deberá permitir optimizar el manejo de los recursos públicos destinados a la inversión en construcciones de obras civiles del dominio público o privado, como también permitir la generación rápida de información

confiable para la toma de decisiones en beneficio de las políticas públicas y la sociedad en general. La investigación fue de tipo descriptiva, analítica, proyectiva y explicativa y con un diseño no experimental transaccional. La población es finita y accesible, la muestra seleccionada de forma intencional es de un total de veinte (20) funcionarios, compuesta por un número de cinco (5) funcionarios que están bajo la subordinación de la Dirección de Ingeniería o unidad administrativa equivalente de cada Alcaldía, ubicada en los cuatro (4) Municipios que integran el área metropolitana del estado Mérida, las cuales corresponden a: Alcaldía del Municipio Santos Marquina ubicada en la Población de Tabay, Alcaldía del Municipio Libertador ubicada en la Ciudad de Mérida, Alcaldía del Municipio Campo Elías ubicada en la Ciudad de Ejido y Alcaldía del Municipio Sucre ubicada en la Población de Lagunillas. En el presente trabajo de investigación se concluye que los cinco componentes de control interno según el enfoque del Informe COSO son necesarios para la definición de estándares de control interno administrativo en la ejecución de obras ya que plantean un marco integrado de control a través de la correlación ya que las operaciones se enlazan a las acciones ejecutivas como un método cuya seguridad se desarrolla al formar parte de los objetivos de los órganos de la administración pública municipal.

Antecedentes nacionales.

Flores (2015), en su tesis titulada: La Participación del Control Interno en la Gestión Administrativa y Contable de las Empresas Constructoras del Perú, realizada en la ciudad de Chimbote, cuyo objetivo general fue: identificar y describir la participación del control interno en la gestión administrativa y contable de las empresas constructoras del Perú, utilizó un diseño de revisión documentaria, no fue necesario considerar la población y muestra llegando a las siguientes conclusiones: Control interno en la gestión administrativa y contable es de gran importancia en las

empresas porque es un mecanismo de medición que radica en conseguir una estructura interna que cuente con circuitos administrativos sólidos y confiables, que permita delegar tareas con tranquilidad y que provea información confiable, íntegra y oportuna sobre el desempeño de la empresa. Además, todo esto implica no sólo la simple registración de las operaciones, sino entenderlo en un sentido mucho más amplio donde se busca utilizar a la contabilidad como una herramienta de gestión para la toma de decisiones. Además de todo esto es de vital importancia controlar lo que se había planeado de modo que se esté cumpliendo satisfactoriamente y si no es así tomar las medidas necesarias para enderezar el camino y así conseguir los objetivos propuestos.

Ramos y Vásquez (2015), en su tesis titulada: El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas comerciales del Perú y de Brandon's Negocios e Inversiones SAC 2015, realizada en la ciudad de Trujillo, cuyo objetivo general fue determinar y describir la influencia del control interno en la gestión administrativa de las empresas comerciales del Perú y de la empresa Brandon's Negocios e Inversiones S. A. C. del Porvenir, Trujillo. Se concluyó que tanto a nivel nacional como en la empresa estudiada no se ha demostrado la influencia positiva del control interno en la gestión administrativa de las empresas comerciales del Perú y la empresa del caso; sin embargo, la literatura pertinente señala que el control interno aplicado adecuadamente sí influye positivamente en la gestión. Además, del cuestionario aplicado al gerente de Brandon's Negocios e Inversiones S.A.C., se ha podido evidenciar que la empresa carece de un adecuado control interno; este, por lo tanto, no influye en la gestión. Debido a la falta de su implementación, las actividades que se realizan dentro de la institución carecen de una adecuada supervisión. Asimismo, los componentes del control interno no están operando eficientemente,

pues los resultados encontrados no son favorables y, por lo tanto, requiere de una implementación del sistema que asegure el buen desarrollo de las funciones establecidas formalmente.

Samaniego (2013), quien realizó una investigación en la Universidad San Martín de Porres, denominado “Incidencias del Control Interno en la Optimización de la Gestión de las Micro Empresa en el distrito de Chaclacayo” cuyo propósito es determinar los Objetivos y Metas de la empresa. Establecer si la Evaluación de Riesgos influye en los Resultados de la empresa. La investigación servirá para la implementación de los Controles Internos para las Micro Empresas del distrito de Chaclacayo y la operatividad de la gestión en negocios similares a la empresa antes indicada, dando como resultado Según la eficiencia, eficacia, productividad, mejora continua, competitividad y puedan garantizar un producto de alta Calidad. La investigación fue de tipo Aplicada, descriptiva y explicativa y con un diseño no experimental. Para la presente investigación, se ha seleccionado una población de 13 empresas de las cuales se aplicó a 2 personas, como es el titular o administrador y contador los cuales se encuentran relacionados con el manejo de la empresa teniendo una población total de 40 personas, siendo la muestra de 26 personas de acuerdo a la capacidad y conocimiento que tienen sobre el manejo de la empresa. El propósito es el evaluar la incidencia en las Micro Empresas del distrito de Chaclacayo. El presente trabajo de investigación concluye en que el Control SI influye en los objetivos y metas de la empresa, ya que muchas MYPES no lo tienen definidos, por tal razón no pueden optimizar sus resultados, muchas veces alcanzan las metas pero como no las conocen no pueden evaluar ni comparar periodo a periodo. Así mismo concluye que la Evaluación de Riesgos SI influye en los Resultados de la empresa, teniendo en cuenta

la evaluación de riesgos, se podría minimizar contingencias y prever gastos innecesarios.

Según Malasquez (2012), quien realizó una investigación en la Universidad Privada San Juan Bautista, denominada “Control en la Gestión Pública como herramienta estratégica para lograr la eficiencia en la Municipalidad de Chincha” cuyo objetivo es conocer y equilibrar el impacto de la aplicación del Control de la gestión pública en la eficiencia de la administración pública en la municipalidad de Chincha. La investigación fue de tipo aplicada y explicativa con un diseño no experimental transaccional. La población objeto de estudio estuvo conformada por el personal que presta servicios en las diferentes áreas de la Municipalidad de Chincha, tomándose como muestra a 20 trabajadores. Con relación a la investigación se demostró a través de los resultados que un 70% de los Trabajadores de la Municipalidad no se encuentran conformes con el desarrollo de su trabajo, no tienen las herramientas para ser eficientes, a esto incrementale la falta de control de los recursos y el escaso profesionalismo que existe dentro de la Municipalidad; generando malestar a la población, no permitiendo ver el desarrollo de la provincia, pero un 30% del personal se encuentra conforme con los procedimientos debido a que son trabajadores con muchos años de servicio y los procedimientos de trabajo son los mismos. Concluyéndose que las instalaciones no son las adecuadas, los trabajadores no se encuentran a gusto en su área y en sus mayores no cuentan con los instrumentos necesarios. No efectuaron un plan anti-corrupción, siendo importante debido a que en años anteriores contaron con planes anticorrupción; no se llevó un control de manera adecuado los recursos.

Antecedentes regionales.

Así mismo Villafuerte (2016), en su tesis titulada, “Control Interno y Gestión del Programa vaso de leche en la Municipalidad Distrital de Tahuanía Ucayali-2016” plantea como objetivo determinar la relación que existe entre el Control interno y la gestión del programa vaso de leche en la Municipalidad Distrital de Tahuanía Ucayali-2016, en un estudio correlacional con una muestra de 20 trabajadores del vaso de leche, donde utiliza dos cuestionarios como instrumentos para la recolección de datos y concluye que existe relación directa y significativa entre el Control interno y la gestión del programa vaso de leche, y se obtuvo el valor de 0.000 y este es un $p\text{-valor} < 0.05$. Esto exige rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; también existe relación directa y significativa entre el Control interno, dimensión selección de beneficiarios de la gestión del programa vaso de leche, y se obtuvo el valor de 0.000 y este es un $p\text{-valor} < 0.05$ y también existe relación directa y significativa entre el Control interno, dimensión adquisición de productos de la gestión del programa vaso de leche, y se obtuvo el valor de 0.003 y este es un $p\text{-valor} < 0.05$

Antecedentes locales.

Calderón (2016), en su tesis titulada “Control interno y gestión institucional en la Municipalidad Distrital de Manantay - 2016”. Se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el Control Interno y la Gestión Institucional en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2016 y determinó un estudio de tipo no experimental con diseño correlacional y utiliza una muestra poblacional de 211 trabajadores, para el trabajo de recolección de datos utilizó dos cuestionarios, el estudio fue no experimental y concluye que no existe correlación entre las variables Control Interno y Gestión Institucional, según el $p\text{-valor}$ “sig (bilateral) = 0,406 > 0,05”

lo que conlleva a aceptar la H_0 , así mismo cuenta con una ínfima correlación según el valor de Pearson $Rho=0,057$

También Vilca (2016), en su tesis titulada “Control interno y gestión en la Oficina Registral de Ucayali – 2016” se plantea como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre el control interno y gestión en la Oficina Registral de Ucayali-2016, el estudio es de tipo no experimental con diseño correlacional, utiliza una muestra poblacional universal de 61 participantes y un muestro no probabilístico, para el trabajo de recolección de datos utilizó dos cuestionarios y concluye que existe correlación nula entre control interno y gestión con un p-valor “sig. aproximada = $0,473 > 0,05$; con una Coeficiente correlación de Pearson equivalente a $0,094$; con una “t” aproximada equivalente a $0,723$; con una “t” tabular equivalente a $1,999$ y con un nivel de significación de 95% se verificó la hipótesis general.

Villacorta (2016), en su tesis titulada, Control interno y gestión del programa nacional de alimentación escolar – Qali Warma en la región Ucayali, 2016, se plantea como objetivo determinar la relación entre control interno y Gestión del programa nacional de alimentación escolar – Qali Warma en la región Ucayali 2016, estudio de tipo no experimental con diseño correlacional, con una muestra de 40 colaboradores de la Unidad Territorial del Programa de alimentación escolar de Qali Warma de la Región Ucayali, utiliza dos cuestionarios como instrumentos para medir cada una de las variables y concluye que existe relación positiva y significativa entre Control interno y Gestión del programa nacional de alimentación escolar al observar el valor de 0.000 y este es un $p\text{-valor} < 0.05$; también, dice que existe relación positiva y significativa entre el Control interno y la dimensión planeamiento estratégico de la gestión del programa nacional de alimentación escolar, se obtuvo el valor de 0.000 y este es un $p\text{-valor} < 0.05$, así mismo afirma que existe relación positiva y significativa

entre el Control interno y la dimensión presupuesto para resultados de la gestión del programa nacional de alimentación escolar, y se obtuvo el valor de 0.000 y este es un $p\text{-valor} < 0.05$

Arévalo (2015), en el estudio “Calidad del servicio de la gerencia de servicios de administración tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo 2015”, concluyó que ante un índice de calidad del servicio de -0.56 desfavorable para la percepción respecto de las expectativas y una prueba de hipótesis que confirma este resultado pues la $\text{sig.} = 0.00 < 0.01$, la calidad de servicio que se brinda en la gerencia de servicios de administración tributaria no es buena, situación que implica el cambio rotundo en aspectos esenciales de la atención al usuario y de la reconceptualización de la función y esencia del servidor público (Pp. 73, 74). Cruz (2015), en su tesis “Incidencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional del Instituto Nacional Penitenciario-Pucallpa-2014”, Universidad César Vallejo, Trujillo, concluye que no existe incidencia significativa de la satisfacción laboral en el clima organizacional en el Instituto Nacional Penitenciario-Pucallpa, como tampoco de los factores condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño en tareas ni relación con la autoridad. Así, las políticas que se implementen para la mejora de estas variables, deben ser realizadas de manera independiente para cada una, puesto que, como se evidencia en el resultado, no se puede orientar la mejora a solo un aspecto.

Bases Teóricas de la investigación

Control interno

Teoría burocrática.

Con su exponente principal Max Weber, es una forma de organización que se caracteriza por utilizar métodos y procedimientos

estandarizados y regulados por normas y donde las responsabilidades de cada trabajador están basadas en sus competencias, teniendo en cuenta las especializaciones de acuerdo al perfil que requiere cada puesto de trabajo. Se respeta mucho la jerarquía y las relaciones interpersonales, nadie puede desarrollar funciones que no lo compete, de hacerlo estaría cometiendo faltas como usurpación de funciones.

Además, Weber idealizó esta teoría administrativa porque veía que era indispensable aplicarlos para organizaciones más complejas, también sostenía que la burocracia crearía ventajas y desventajas, obstáculos hasta pérdida de tiempo, pero también estaba convencido que sería una forma de pagar el precio para poder contar con una organización racional y eficaz. También resalta que es de mucho valor lograr el equilibrio teniendo como ventajas como el de mejorar la actividad con la cual se consiguen metas, aumentar la eficiencia para lograr los mejores resultados, así también controlar mejor la incertidumbre al controlar y ordenar mejor a la fuerza trabajadora que son los recursos más valiosos de una organización.

Teoría del control.

La planificación y el control están relacionados de tal manera, que los gerentes, administradores, funcionarios y empleados difícilmente pueden dejar de hacerlo si es que quieren lograr óptimos resultados; Muchos autores sostiene que el control forma parte de la planificación misma. Los datos recopilados por medio del control son primordiales en toda organización. Esta teoría tiene varios autores que fundamentan y dan sustento con sus definiciones, tales como:

Burt Scanlan (1988), citado por Mora (2014), en su tesis Modelo de gestión administrativa la empresa reolpastic S.A. del Canton de Pueblo viejo parroquia San Juan, sostiene que, bajo el enfoque de esta teoría, la supervisión busca como fin realizar todas las acciones o tareas según los planes elaborados con anticipación. En tal sentido el control es básico para que los recursos sean utilizados eficientemente según los planes establecidos.

Así también, Henry Fayol, sobre este tema menciona que consiste en observar si todo ocurre con normalidad según lo planificado, Tiene como objetivo mostrar las debilidades y equivocaciones con el fin de hacer las correcciones, para que en el futuro no se comente los mismos errores.

Teoría del mejoramiento continuo.

Junto a esto, debemos tener en cuenta la etapa de mejoramiento continuo en el proceso de implementación de control interno en las empresas, etapa que según Mantilla (2003), citado por (De la Cruz, 2013), “no existe ningún sistema de control interno que sea carente de errores, por consiguiente, se convierte en un imperativo su mejoramiento continuo”. De acuerdo con esta afirmación podemos entender que el control interno debe estar sujeto permanentemente a la medición y evaluación de su eficiencia y eficacia, situación de debe brindar a las compañías una mayor seguridad sobre los controles establecidos en cada una de las actividades desarrolladas en la empresa.

Una de las claves para establecer un adecuado control interno, radica en el diseño de controles eficientes y eficaces para garantizar el aseguramiento de los procesos, sin embargo, un buen diseño no es

suficiente para garantizar este objetivo, cada control debe someterse a una medición permanente, bien sea por auditores externos o por personal al interior de la empresa.

Sin duda, el seguimiento de los controles al interior de las compañías puede tornarse mucho más efectivo, resaltando la facilidad de realizar una retroalimentación en primera instancia, es decir promoviendo el auto control en todos los niveles de la organización. Sin embargo, el autocontrol ha estado cuestionado en algunas ocasiones, argumentado por situaciones en las que el autocontrol ha perdido su esencia, como lo expresa Mantilla (2003), citado por (De la Cruz, 2013), “La auto-valoración del control, que ha sido interpretado de manera equivocada, como el supuesto de que cada quien es capaz de controlarse a sí mismo y puede actuar de acuerdo con su propio criterio”.

En la misma línea, se puede observar el concepto de presión hacia abajo, presión que es ejercida por los rangos altos de las compañías sobre los rangos inferiores para ejercer control y supervisión, este concepto de control siempre presentará beneficios sobre el cumplimiento de las actividades, por tanto, que existirá una revisión sobre el trabajo de otros y se realizará una constantemente presión sobre el logro de los objetivos. Se debe hacer claridad en que el sentido de la presión no podrá ser de abajo hacia arriba, teniendo en cuenta que en este sentido se perderá el enfoque sobre los objetivos directivos.

Gestión Administrativa

Teoría clásica de la Administración

La teoría clásica de la administración, llamada también corriente fayolista en honor a su creador Fayol, (1916) se distinguió por su enfoque sistémico integral, es decir, sus estudios comprendieron todas las esferas de la institución y la empresa, ya que para Fayol era muy importante; tanto, vender como producir, financiarse como asegurar los bienes de una empresa. En fin, la organización y sus componentes se consideraban como un gran sistema interdependiente, como clientes internos. Para Fayol, el obrero al igual que el gerente eran seres humanos, y era necesario tomarlos en consideración para crear una sola energía, una unidad, un espíritu de equipo. La teoría clásica fue producto de la necesidad de crear una doctrina científica de la administración con el fin de estructurar un conocimiento, una ciencia sólida para ser enseñada más tarde en todos los niveles de la educación. Se necesitaban jefes en las empresas, pero jefes que realmente asimilaban las responsabilidades de un grupo de trabajadores, jefes que supieran dirigir al igual que planear sus actividades, jefes con un gran soporte de conocimientos tanto de su área como de la práctica administrativa y que a la vez contaran con juicios y conductas dignas de una autoridad. La teoría clásica se centraba en definir la estructura para garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas, sean éstas órganos (secciones, departamentos) o personas (ocupantes de cargos y ejecutantes de tareas).

La tarea de la gestión administrativa no debe ser una carga para las autoridades, sino más bien una responsabilidad compartida con los subordinados. Fayol creó escenarios propicios para la eficiencia administrativa y, por ende, para la generación de utilidades para la

empresa. Estos escenarios estuvieron respaldados por un instrumento de investigación y aplicación de la práctica administrativa llamado proceso administrativo (prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar). Es decir, una estructura de principios administrativos, un estudio de las funciones de una empresa, el perfil idóneo de un gerente y su relación con la función que desempeña, y una filosofía completa de la práctica administrativa como ciencia y como materia académica en instituciones de enseñanza. Esto fue lo que nos heredó el pionero francés de la administración que, junto con la teoría científica de la administración de Taylor, (1976), formó un sólido conocimiento de la administración durante muchas décadas.

Esta teoría se centra en definir la estructura para garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas, sean éstas órganos (secciones, departamentos) o personas (ocupantes de cargos y ejecutantes de tareas). La tarea de la gestión administrativa no debe ser una carga para las autoridades, sino más bien una responsabilidad compartida con los subordinados. Fayol creó escenarios propicios para la eficiencia administrativa y, por ende, para la generación de utilidades para la empresa. Estos escenarios estuvieron respaldados por un instrumento de investigación y aplicación de la práctica administrativa llamado proceso administrativo (prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar). Es decir, una estructura de principios administrativos, un estudio de las funciones de una empresa, el perfil idóneo de un gerente y su relación con la función que desempeña, y una filosofía completa de la práctica administrativa como ciencia y como materia académica en instituciones de enseñanza. Esto fue lo que nos heredó el pionero francés de la administración que,

junto con la teoría científica de la administración de Taylor, formó un sólido conocimiento de la administración durante muchas décadas.

Teoría funcional

Fayol Henry (1916), transformaría el pensamiento administrativo con la idea de que toda organización estaba basada en cinco funciones básicas: seguridad, producción, contabilidad, comercialización y administración, además de catorce principios que deberían ser observados para operar con eficiencia. Aunque en esta época comenzó la creación de las grandes empresas en los Estados Unidos, la sociedad todavía era básicamente agraria, y por lo tanto la economía dominante era de autoconsumo, y las organizaciones pequeñas de tipo familiar eran las más comunes.

Las estructuras organizacionales dominantes enfatizaban el centralismo, la división del trabajo y la importancia de distinguir las tareas administrativas de las operativas. La aplicación de los principios de la administración científica, aunque contribuyó a la generación de riqueza y promovió la eficiencia en las organizaciones, fue llevada al extremo y motivó la alianza de los trabajadores y el surgimiento de los primeros sindicatos. El resumen del postulado de esta teoría es: la mejor forma de organización está basada en una distribución de funciones, que se subdividen en subfunciones y procedimientos, los cuales a su vez son desarrollados por uno o más puestos.

Teoría general del sistema

Las organizaciones no son únicamente instrumentos para el logro de una meta. Son también sistemas sociales en los que sus miembros

desarrollan vínculos recíprocos a partir de las tareas que desempeñan. Por esta razón, las organizaciones se pueden estudiar como comunidades a escala. De esta manera, se observa cómo en las organizaciones institucionales también surgen y forman peculiares de mundos normativos, modelos de la realidad, códigos de comunicación y desarrollos técnicos propios. En tanto que sistemas sociales, las instituciones tienden a desarrollar una cultura propia: La importancia que la cultura tiene para la vida social de las comunidades humanas se traslada también a la relación entre cultura y la vida de las organizaciones mismas (Gairín 2000, Pérez Gómez 1998, Rodríguez 2001).

La cultura de una organización es el conjunto de creencias y valores compartidos, en mayor o menor medida, por sus miembros. Estos valores y creencias se manifiestan en sus procedimientos, actitudes y convenciones básicas, que están en la base de sus estructuras y sistemas de gestión, así como en las actividades propias de la vida cotidiana. La cultura constituye el estilo propio de pensar, sentir y reaccionar ante los problemas, que comparten los miembros de una organización y que se transmite a los que van entrando a lo largo del tiempo. En este sentido, la cultura es un factor diferenciador entre organizaciones, pues cada una va desarrollando su propio estilo acorde con la historia de su nacimiento, crecimiento y evolución (Lucas y García 2002).

MARCO CONCEPTUAL

Definiciones de Control Interno

El Control Interno es un proceso integral efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los

riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos ().

El término de “Control Interno” es bastante frecuente en el ámbito institucional y, seguramente, no es la primera vez que el usuario de este documento lo escucha. Sin embargo, quizá no sea tan ampliamente conocida la utilidad del mismo o los objetivos que busca. ¿Sabía que este concepto surgió hace muchos años frente al crecimiento de la gran empresa y a la necesidad cada vez mayor de establecer mecanismos de control y mejora de la gestión? ¿Conocía que es un proceso relacionado de manera estrecha con el gobierno corporativo? ¿Ha reflexionado sobre todos los beneficios que la aplicación de un buen sistema de Control Interno aportaría a su institución y ayudaría al logro de los objetivos de la misma? El presente capítulo analiza cada uno de estos aspectos, comenzando por definir lo que se entiende por Control Interno y presentando sus objetivos, importancia y limitaciones. A continuación, se hace una descripción sobre cómo ha ido evolucionando la aplicación del Control Interno, sus principales avances y los modelos que lo sustentan. Finalmente, se presentan algunas consideraciones sobre la relación del Control Interno con el gobierno corporativo y la importancia de ver al mismo como un proceso integral (Zarzar 2014).

Según Estupiñan (2006), El término control interno significa todas las políticas y procedimientos (controles internos) adaptados por la administración de una entidad para ayudar a lograr el objetivo de la administración de asegurar, tanto como sea factible, la conducción

ordenada y eficiente de su negocio, incluyendo adhesión a las políticas de administración, la salvaguarda de activos, la prevención y detección de fraude y error, la precisión e integralidad de los registros contables, y la oportuna preparación de información financiera confiable.

Control interno, es una expresión que utilizamos con el fin de describir las acciones adoptadas por los directores de entidades, gerentes o administradores, para evaluar y monitorear las operaciones en sus entidades. El sistema de control interno comprende el plan de la organización y todos los métodos coordinados y medidas adoptadas dentro de una empresa con el fin de salvaguardar sus activos y verificar la confiabilidad de los datos contables.

El Control Interno es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos en las operaciones de la gestión y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos. El presente documento desarrollará aspectos relacionados únicamente con el control interno (Zarzar 2014).

Según Catácora (1996), sostiene que “es el fundamento en el cual radica la confianza de los recursos financieros, de tal manera que controlar permite tener la seguridad de que los recursos están siendo bien administrados”. Es decir, que todas las organizaciones que cuentan con un buen sistema de control, tienen mayores posibilidades de crear ambientes seguros para todos los trabajadores de la entidad. Y si es una organización

del estado, estos recursos se harán realidad en beneficios concretos para su bienestar físico y emocional.

Así también Mantilla (2003), citado por (De la Cruz 2013), define “como acciones de control que toman los funcionarios de jerarquía elevada dentro de la organización, con el fin de crear un ambiente de seguridad financiera y que estos a su vez ayuden a cumplir las metas y objetivos con efectividad, de acuerdo a las normativas vigentes” Es decir, que es una función de carácter regulador realizado por profesionales con amplia experiencia en el tema, y que sean estos quienes puedan ser como soportes a la institución.

García (2008), en su tesis titulada: La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM .Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la UNMSM. Facultad de Educación su conclusión: A con relación a la Hipótesis General: N° 1 define: Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que .La calidad de la Gestión Académico- Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Unidad de Post -Grado De la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I. Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 37.5 %.

En conclusión, hablar de control interno, es una función que se debe realizar transversalmente en todas las entidades sean de carácter público o privado; por lo que, se debe conocer directamente cuánto influye en la Gestión Administrativa

Dimensiones de Control Interno

Las dimensiones de Control interno de acuerdo a

Ambiente control

Son los diferentes contextos o entornos que direccionan los trabajos o tareas de una organización, en este sentido controlar cómo funciona la organización, influyen en los valores, conductas, principios y que a su vez repercuten en la conducta de las entidades. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CGR).

Es decir, el ambiente interno sirve de plataforma para que puedan desarrollarse las demás acciones estimulando en el buen trabajo.

Evaluación de Riesgos

Existen mecanismos de control para evitar riesgos que podrían perjudicar a la organización, En tal sentido es fundamental que los funcionarios de esta área adquieran conocimientos técnicos de la organización, para poder diagnosticar los puntos frágiles sean internos externos. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CGR). Por ello, se hace necesario, evaluar este proceso de manera que la institución no sufra riesgos; queremos recalca en este punto que es necesario confrontar todos los problemas para obtener mejores resultados.

Actividades de Control Gerencial

Son los diferentes procedimientos concretos dispuestos como una medida para dar acatamiento a los propósitos de la entidad, enfocados principalmente a los malos manejos que podría ocurrir. Estas actividades se realizan en todos los estamentos de la organización y en cada uno de los procesos de gestión. Empezando por una proyección de riesgos, con la

finalidad de minimizar los posibles riesgos. Así también como el cumplimiento de las disposiciones y normas internas que demandan. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CGR)

Información y Comunicación.

Consiste en un conjunto tecnologías y tareas que sirven para poder medir y controlar todo el sistema de comunicación para lograr la calidad de los servicios, logrando celeridad y flujo de comunicación a tiempo, con la finalidad de poder cumplir con todas las obligaciones sean individuales o colectivas dentro de la organización, (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CGR).

Supervisión

Este componente permite regular periódicamente las tareas o acciones de la entidad, que tiene como propósito primordial de supervisar para poner de manifiesto la eficiencia y calidad de todo el mecanismo en su debido momento y permitir el feedback. En este sentido la supervisión da el debido seguimiento a las diferentes actividades, tareas o acciones desarrolladas en la organización. Como seguimiento a esta actividad se busca resultados óptimos que lleve adelante a toda la institución. (Resolución de Contraloría N° 320-2006-CGR)

Definiciones de Gestión Administrativa

Se entiende por gestión administrativa al proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquier otra persona, trabajando sola, no podría alcanzar. En la gestión, los directivos utilizan ciertos principios que le sirven de guía en este proceso.

También, consideran la gestión como una disciplina, definiéndola como un cuerpo acumulado de conocimientos susceptibles de aprendizaje mediante el estudio.

Pacheco, Castañeda y Caicedo (2004), definen la gestión administrativa de toda institución como el hecho de realizar cosas por un grupo de hombres, con objeto de obtener ciertos resultados de la manera más eficaz y económica posible. Consideran que la gestión es universal y aseguran la explotación óptima de los recursos. Igualmente, plantea que una gestión racional implica la identificación y previsión de las necesidades a satisfacer, la determinación de los objetivos, la búsqueda de las acciones más eficaces, la decisión de elegir las acciones a realizar considerando los recursos que se tengan en el presente y que puedan estar al alcance del futuro, ejecutar las decisiones y controlar la ejecución misma, fundamentándose en el logro de los objetivos y en la toma de decisiones.

En efecto, la gestión administrativa es el proceso mediante el cual se formulan objetivos y luego se miden los resultados obtenidos para finalmente orientar la acción hacia la mejora permanente de los resultados. De esta manera, el concepto de gestión está asociado al logro de resultados, por eso es que no debe entenderse como un conjunto de actividades, sino de logros. El proceso de gestión administrativa en las instituciones involucra tres aspectos fundamentales como son: el logro de los objetivos, los procesos para alcanzar esos logros, y los recursos utilizados para obtener los productos.

La gestión administrativa concebida como un conjunto de ideas más o menos estructuradas, es relativamente reciente. Sus precursores modernos se remontan a la primera mitad del siglo XX. Para algunos, la gestión administrativa tiene que ver con los componentes de una organización, cómo se estructuran, la articulación que hay entre gestión y administración (Taylor, 1911 y Fayol, 1916).

Más tarde, se genera la visión sistémica de la organización, en la cual ésta es vista como un subsistema y cuyo punto central son las metas que constituyen las funciones de dicha organización en la sociedad (Parsons, Von Betalanfly, Luhman, 1978).

Recién, a partir de la segunda mitad del siglo XX se puede hablar propiamente de la gestión administrativa como campo disciplinario estructurado, distinguiéndose dentro de él algunas corrientes, unas que emergen de la perspectiva de la experiencia (Bernard y Sloan) y otras del pensamiento más teórico ligadas a los modelos de gestión.

Dimensiones de Gestión Administrativa

Las dimensiones para este trabajo estuvieron de acuerdo a Fayol (1916), quién pone de manifiesto que las más importantes para este tipo de estudios, de carácter correlacional, y que pueden apoyar decididamente, son las siguientes: Planificación, organización, dirección y control.

Planificación

En la gestión administrativa se debe planificar las actividades para condiciones futuras, deben desarrollar objetivos estratégicos y asegurar el logro de los objetivos. Por lo tanto, se deben evaluar futuras contingencias

que afectan a la organización, y dar forma al panorama futuro ya sea operacional o estratégico de la institución.

La gestión administrativa debe visualizar el futuro y trazar las acciones a seguir, se debe planificar todas las actividades basadas en condiciones futuras, se establecen los objetivos estratégicos y se asegura el logro de los mismos. Un buen plan de acción debe ser preciso y basarse en la unidad, continuidad y además tener cierta flexibilidad. Se usa para proporcionar una dirección general entre sus tareas está la de proporcionar a los administradores herramientas de seguimiento y evaluación de resultados, a la vez detectar áreas de posibles oportunidades de mejora. La planeación es importante, ya que en sus objetivos se resume el rumbo a seguir y las metas a alcanzar además, se resume el crecimiento económico y general de la empresa.

Una de las maneras de las formas de la planificación es: definir claramente un problema, estudiar las experiencias pasadas y para prever el futuro, determinar diferentes formas para actuar, seleccionar la mejor, asignar los recursos, prepararse para posibles situaciones adversas, es un primer nivel de todo trabajo de investigación en las diferentes carreras en el mundo universitario.

Organización

En la gestión administrativa debe organizar la fuerza de trabajo de una manera y estructura eficiente para que de esta manera se puedan alinear las actividades de la organización. Los administradores también deben capacitar y contratar a las personas adecuadas para el trabajo, y siempre asegurar una mano de obra suficientemente calificada.

La gestión administrativa debe crear el entorno organizacional material y social de la institución. Debe proporcionar las cosas útiles para el adecuado funcionamiento empresarial, movilizand o los recursos materiales y humanos para llevar el plan a la acción.

Una manera de plantear esta función de la gestión administrativa es organizar la fuerza de trabajo de manera eficiente para que se puedan alinear las actividades de todos los departamentos de la organización, una opción para incrementar el rendimiento es contratar personas capacitadas para el trabajo e incrementar el adiestramiento de las mismas a través de cursos y estudios especializados, así asegurar una mano de obra calificada y eficiente.

Dirección

La gestión administrativa debe supervisar a sus trabajadores en su trabajo diario, e inspirarlos a alcanzar las metas de la empresa. Así mismo, es responsabilidad de los administradores comunicar los objetivos y las políticas de la empresa a sus subordinados. El supervisor de los subordinados siempre debe estar alineado con las políticas de la empresa, y cada administrador debe tratar a sus subordinados bajo los estándares de la compañía.

La gestión administrativa debe guiar y orientar al personal. Es su responsabilidad comunicar las políticas y los objetivos de la empresa a sus clientes internos. El gestor y cada administrador debe tratar a sus clientes internos bajo determinados estándares de respeto, liderazgo y motivación.

Una manera de ejecutar la dirección es supervisar a los clientes internos en su trabajo diario e inspirarlos a lograr las metas

departamentales, se deben establecer orientaciones de acuerdo a las necesidades de cada trabajador y cada departamento a fin de que las tareas resulten eficientemente realizadas. Para los nuevos empleados pautar una orientación formal dando indicaciones y enseñando de manera general lo que necesitan para desempeñar el cargo.

Coordinación

La gestión administrativa debe armonizar los procedimientos y las actividades realizadas por la institución, lo que significa que todas las actividades de cada unidad organizativa se deben complementar y enriquecer el trabajo de otro. La administración debe unificar y armonizar todos los esfuerzos y las actividades con el fin de que vayan dirigidas al logro común de los objetivos generales de la empresa y se traduzcan en la rentabilidad y eficiencia de la misma.

Una manera de ejecutar esta función es lograr que todas y cada una de las actividades de los diferentes departamentos, se complementen y enriquezcan el trabajo de los otros. Logrando de esta manera enlazar el trabajo particular en busca de logros generales en pro y beneficio de la empresa.

Control

La gestión administrativa debe controlar que las actividades de la institución están en línea con las políticas y objetivos de la institución en general. Es, también, responsabilidad de la administración observar y reportar las desviaciones de los planes y objetivos, y coordinar las tareas para corregir posibles desviaciones. La administración debe revisar y verificar que todo se haga de acuerdo con los planteamientos y las reglas

establecidas y según las órdenes y directrices impartidas. Una manera de llevar a cabo el control es revisar y controlar que las actividades ejecutadas estén alineadas con las políticas y objetivos de la organización, revisar los resultados y reportar cualquier desviación que ocurra, distorsione los planes y aleje al departamento del cumplimiento de los objetivos.

La teoría de las cinco funciones de la administración de Henri Fayol es una visión muy normativa y funcional en la gestión administrativa, y puede que esta teoría no refleje completamente las complejidades administrativas que enfrentan los directores en su trabajo diario. Como tal, las cinco funciones de Henry Fayol se centran muy poco en las relaciones informales entre directivos y clientes internos, y no consideran el cómo desarrollar y mantener una fuerza de trabajo motivada.

Las 5 funciones de la gestión administrativa expuesta por Henri Fayol, por lo tanto, no representan completamente la complejidad que enfrentan los administradores, y el enfoque normativo puede ser demasiado rígido para ilustrar qué funciones que los gerentes necesitan para llevar a cabo sus funciones en las empresas y las organizaciones modernas. Por otro lado, las 5 funciones administrativas presentadas por Henri Fayol dan un resumen estructurado de las tareas necesarias que deben llevar a cabo todos los administradores y ofrece una visión inicial en su trabajo diario.

III. METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación.

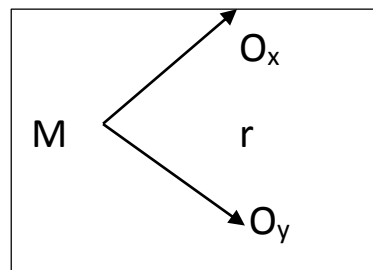
El tipo de la investigación fue cuantitativo, porque en la recolección de datos y la presentación de los resultados se utilizó procedimientos estadísticos e instrumentos de medición.

Nivel de investigación.

El nivel de investigación fue descriptivo, debido a que sólo se limitó a describir la principal característica de la variable en estudio.

Diseño de la investigación.

El diseño fue no experimental - descriptivo.



Dónde:

M = muestra de estudio, personal administrativo nombrado de la DREU

O = Observación

X = Control Interno

Y = Gestión Administrativa

r = Correlación entre variables

No experimental.

Fue no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente la variable, se observó el fenómeno tal como se mostró dentro de su contexto.

Descriptivo

Fue descriptivo porque el estudio se limitó a describir las principales características de las variables complementarias y principal.

3.2 POBLACION Y MUESTRA.

Población

Dicha población, que es materia de investigación, estuvo constituida por 61 trabajadores de la dirección regional de educación de Ucayali. La información fue obtenida por un estudio dirigido por conveniencia.

Muestra

Para realizar la investigación se tomó una muestra dirigida de 61 trabajadores de la dirección regional de educación de Ucayali. Que representan el 100% del total de la población en estudio. El criterio de selección estuvo en función de la voluntad y disponibilidad de proporcionar información por parte de los trabajadores.

N°	Oficinas	Total
1.	Dirección General	5
2.	Órgano de Control Institucional	4
3.	Oficina de Asesoría Jurídica	3
4.	Oficina de administración	22
5.	Dirección de Gestión Pedagógica	18
6.	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	9
TOTAL		61

Los trabajadores corresponden a las áreas de: Dirección, Órgano de Control Institucional, Administración, Dirección de Planeamiento, Presupuesto y Asesoría Jurídica.

El muestreo para el presente estudio se realizó por conveniencia; puesto que, el grupo ya se encuentra definido.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES.

Control Interno

Definición Conceptual

Es el proceso integrado a las operaciones efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad para proporcionar una seguridad razonable al logro de los objetivos como: confiabilidad de la información, eficiencia y eficacia de las operaciones, cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas establecidas, control de los recursos de todo tipo a disposición de la entidad.

Definición Operacional

A esta variable se aplicó un cuestionario, a cada uno de los participantes, que consta de 24 preguntas cerradas, donde los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali marcaron con un aspa SI o NO para medir la variable **Control Interno**, de esta forma conocimos de manera directa la forma de pensar de cada uno de los trabajadores, en cuanto se refiere a Control Interno.

Operacionalización de la variable Control Interno

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Control Interno	Ambiente control	Integridad y valores éticos	Ordinal Alto Medio Bajo
		Competencia Profesional	
		Comité de Control	
		Atmósfera de confianza mutua	
		Estructura organizativa	
		Asignación de autoridad y responsabilidad	
		Políticas y prácticas en personal	
	Evaluación de riesgos	Determinación de los objetivos de control	Ordinal Alto
		Objetivos específicos para cada actividad	
		Identificación del riesgo	

		Detección del cambio	Medio Bajo
	Actividades de control gerencial	Coordinación entre áreas	Ordinal Alto Medio Bajo
		Documentación	
		Niveles definidos de autorización	
		Separación de tareas y responsabilidades	
		Rotación del personal en las tareas claves	
		Indicadores de desempeño	
		Control de la tecnología de información	
		Control del sistema de información	
	Información y comunicación	Información	Ordinal Alto Medio Bajo
		Comunicación	
	Supervisión - Monitoreo	Supervisión continuada	Ordinal Alto Medio Bajo
		Evaluaciones puntuales	
		Comunicación de las deficiencias de Control Interno	

Gestión Administrativa

Definición conceptual

La palabra administración proviene del latín (ad, dirección hacia, tendencia; minister, comparativo de inferioridad y el sufijo ter, que indica subordinación u obediencia, es decir, que cumple una función bajo el mando de otro, quien le presta un servicio a otro) y significa subordinación y servicio. Chiavenato (2001).

Para Anzola (2002), la “gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”.

Es el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad corporativa.

Segunda función de una organización después del proceso de planeación, la cual basada en este, dirige los recursos y ejecuta las acciones que llevan al logro de los objetivos predeterminados.

Definición Operacional

La variable Gestión Administrativa se midió aplicando un cuestionario que constó de 14 ítems, los cuáles fueron respondidos por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali en forma individual grupal con la finalidad de conocer los puntos de vista de cada uno de ellos de acuerdo al cuestionario realizado, el cual sirvió para determinar acciones que se pueden realizar en esta Institución e ir mejorando de acuerdo a las debilidades encontradas.

Operacionalización de la variable Gestión Administrativa

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión Administrativa	Planificación	Visión y misión empresarial	Ordinal Alto Medio Bajo
		Decisión sobre formulación de objetivos.	
		Definición de procedimientos para alcanzarlos	
		Programación de actividades	
	Organización	Estructura organizacional.	Ordinal Alto Medio Bajo
		Obtener los recursos para alcanzar los objetivos.	
		Definir el perfil de los colaboradores	
		Asignación de funciones en la empresa	
	Dirección	Comunicación y motivación del personal.	Ordinal Alto Medio Bajo
		Liderazgo del equipo	
		Dirección hacia el logro de los objetivos	
	Control	Monitorear el logro de los objetivos.	Ordinal Alto Medio Bajo
		Definición de estándares para medir el desempeño del personal	
		Corregir desviaciones y garantizar que se realice lo planeado	

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Técnicas

La técnica fue la encuesta, que permitió reunir, de manera sistemática, datos sobre el tema de estudio, a través del contacto directo e indirecto con los trabajadores administrativos nombrados que formaron parte de la muestra.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, se elaboró uno para cada variable. El cuestionario que midió la variable control interno consta de cinco dimensiones: Ambiente control con siete indicadores, Evaluación de riesgos con 4 indicadores, Actividades de control gerencial con ocho indicadores, Información y comunicación con dos indicadores y Supervisión con tres indicadores respectivamente. El cuestionario que midió la gestión administrativa consta de cuatro dimensiones: Planificación con cuatro indicadores, Organización con cuatro indicadores, Dirección con tres indicadores y Control con tres indicadores respectivamente.

Plan de análisis

El proceso de análisis de datos fue posible mediante la aplicación de métodos estadísticos, tal como la estadística descriptiva.

Se elaboró tablas de frecuencias y porcentajes con sus respectivos gráficos.

Tablas de contingencia para medir relación con su respectivo gráfico. La prueba de hipótesis fue R de Pearson.

MATRIZ DE CONCISTENCIA

El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017

TITULO DE LA INVESTIGACION	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	INDICADOR	ESCALA	DISEÑO METODOLOGICO
Caracterización del control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017	¿Cómo se relaciona el Control Interno y la Gestión Administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017?	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre control interno y la dimensión planificación de la variable gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017. • Determinar la relación que existe entre control interno y la dimensión organización de la variable gestión administrativa de las entidades sin fines de 	Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento de la gestión de riesgos • Identificación de los riesgos • Valoración de los riesgos • Respuesta al riesgo. • Procedimientos de autorización y aprobación • Segregación de funciones • Evaluación costo-beneficio • Verificaciones y conciliaciones • Evaluación de desempeño • Rendición de cuentas • Revisión de procesos, actividades y tareas • Información y responsabilidad • Calidad y suficiencia de la información • Sistemas de información • Flexibilidad al cambio • Canales de comunicación • Prevención y monitoreo • Monitoreo oportuno del control interno • Reporte de deficiencias • Seguimiento e implantación de medidas correctivas 	Ordinal Bueno Regular Malo	<p>Tipo de investigación Cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo</p> <p>Diseño de Investigación No experimental-Correlacional</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Dos Cuestionario</p>

		<p>lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre control interno y la dimensión dirección de la variable gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017 • Determinar la relación que existe entre control interno y la dimensión control de la variable gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional De Educación De Ucayali, 2017 	<p style="text-align: center;">Gestión Administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visión y misión empresarial. • Decisión sobre formulación de objetivos. • Definición de procedimientos para alcanzarlos. • Programación de actividades. • Estructura organizacional. • Obtener los recursos para alcanzar los objetivos. • Definir el perfil de los colaboradores. • Asignación de funciones en la empresa. • Comunicación y motivación del personal. • Liderazgo del equipo. • Dirección hacia el logro de los objetivos. • Monitorear el logro de los objetivos. • Definición de estándares para medir el desempeño del personal. • Corregir desviaciones y garantizar que se realice lo planeado. 	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p style="text-align: center;">Bueno Regular Malo</p>	
--	--	---	--	---	---	--

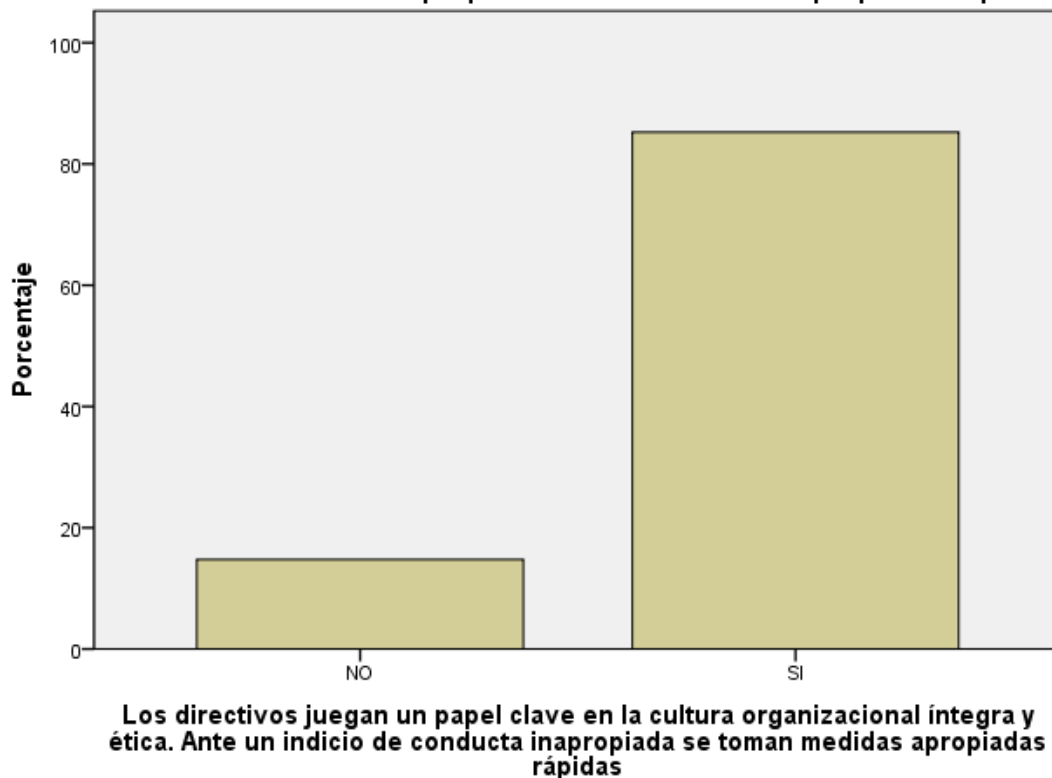
IV. RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

TABLA 1. Los directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional íntegra y ética. Ante un indicio de conducta inapropiada se toman medidas apropiadas rápidas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	9	14,8
	SI	52	85,2
	Total	61	100,0

Los directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional íntegra y ética. Ante un indicio de conducta inapropiada se toman medidas apropiadas rápidas

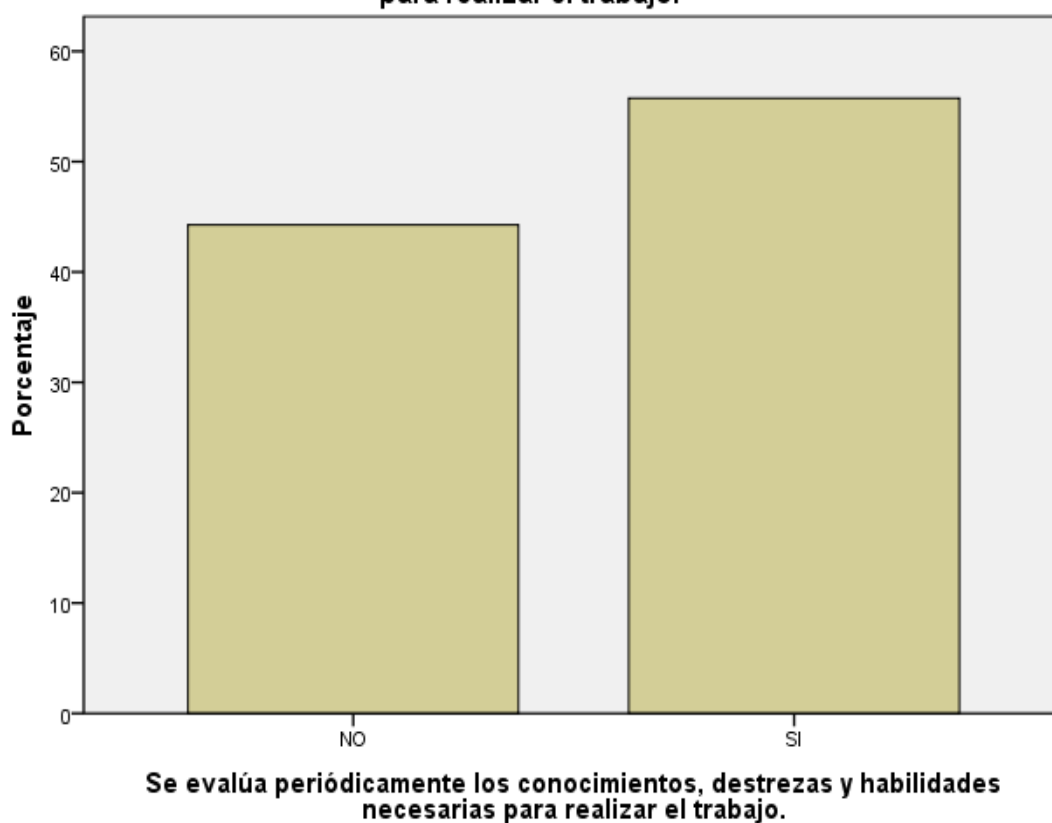


INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 01 tenemos un 85,2 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que los directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional íntegra y ética, y un 14, 8% piensan que no.

TABLA 2. Se evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para realizar el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	27	44,3
	SI	34	55,7
	Total	61	100,0

Se evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para realizar el trabajo.

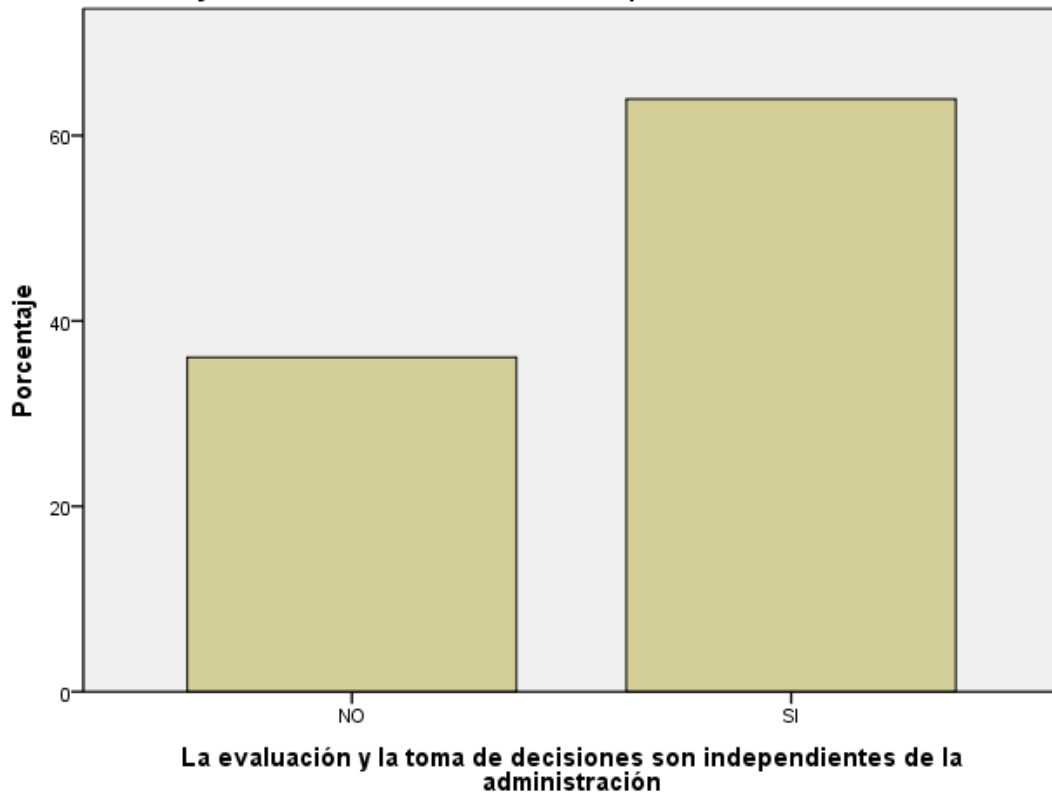


INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 02 tenemos un 55,7 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se evalúa periódicamente los conocimientos, para realizar el trabajo. Y un 44, 3% piensan que no.

TABLA 3. La evaluación y la toma de decisiones son independientes de la administración

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	22	36,1
	SI	39	63,9
	Total	61	100,0

La evaluación y la toma de decisiones son independientes de la administración



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 03 tenemos un 63,9 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI son independientes de la administración la evaluación y la toma de decisiones, Y un 36, 1% piensan que no.

TABLA 4. Se desarrolla actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	13	21,3
	SI	48	78,7
	Total	61	100,0



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 04 tenemos un 78,7 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se desarrolla actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas, Y un 21,3% piensan que no.

TABLA 5. Se define, asigna y limita las responsabilidades.

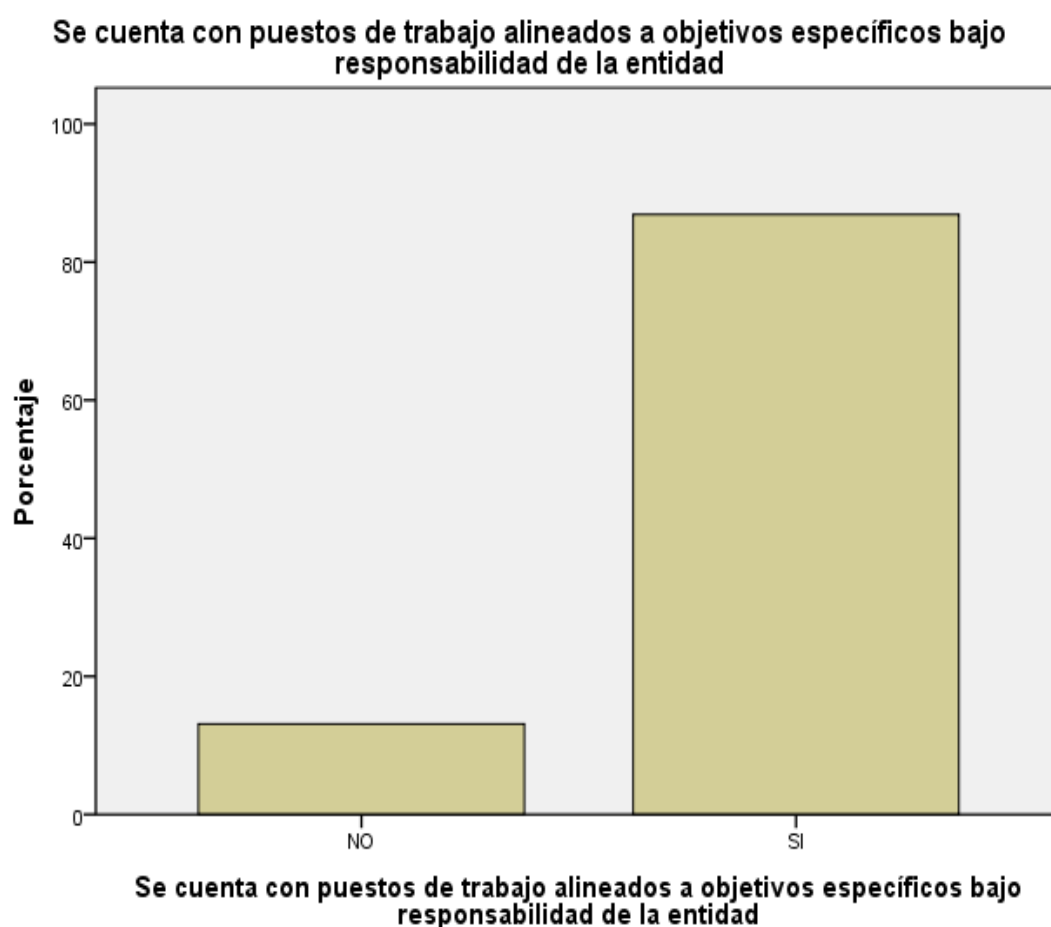
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	18	29,5
	SI	43	70,5
	Total	61	100,0



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 05 tenemos un 70,5 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se define, asigna y limita las responsabilidades desarrolla actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas, Y un 25,5% piensan que no.

TABLA 6. Se cuenta con puestos de trabajo alineados a objetivos específicos bajo responsabilidad de la entidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	8	13,1
	SI	53	86,9
	Total	61	100,0

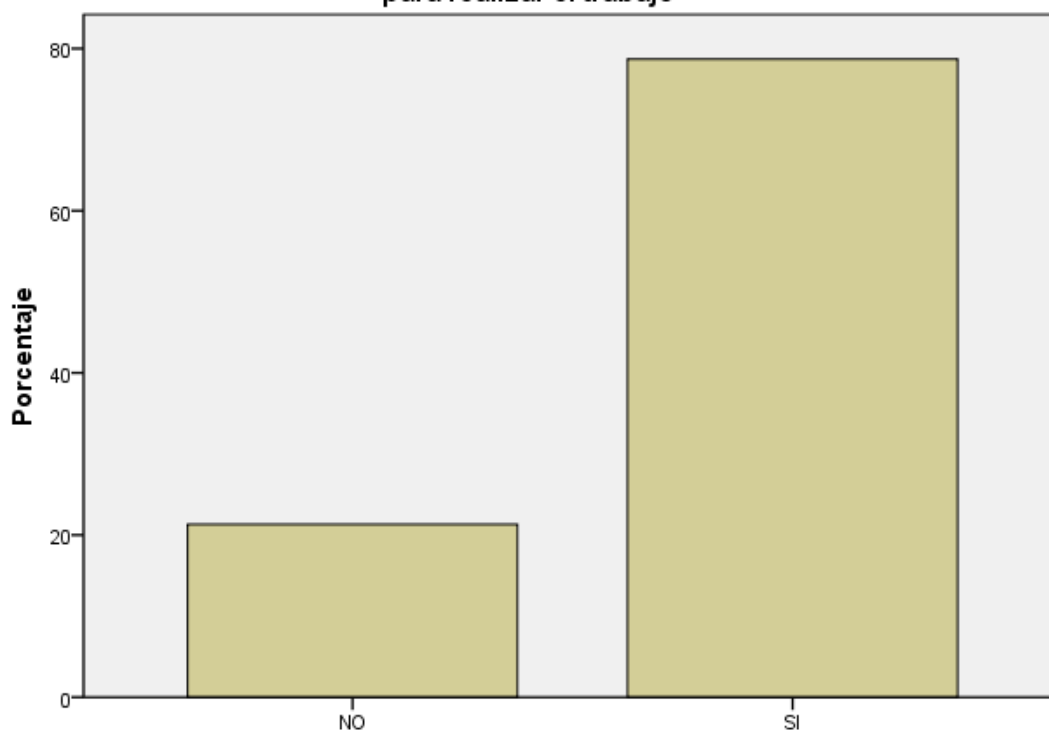


INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 06 tenemos un 86,9 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se cuenta con puestos de trabajo alineados a objetivos específicos bajo responsabilidad de la entidad, Y un 13,1% piensan que no.

TABLA 7. Se evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para realizar el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	13	21,3
	SI	48	78,7
	Total	61	100,0

Se evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para realizar el trabajo



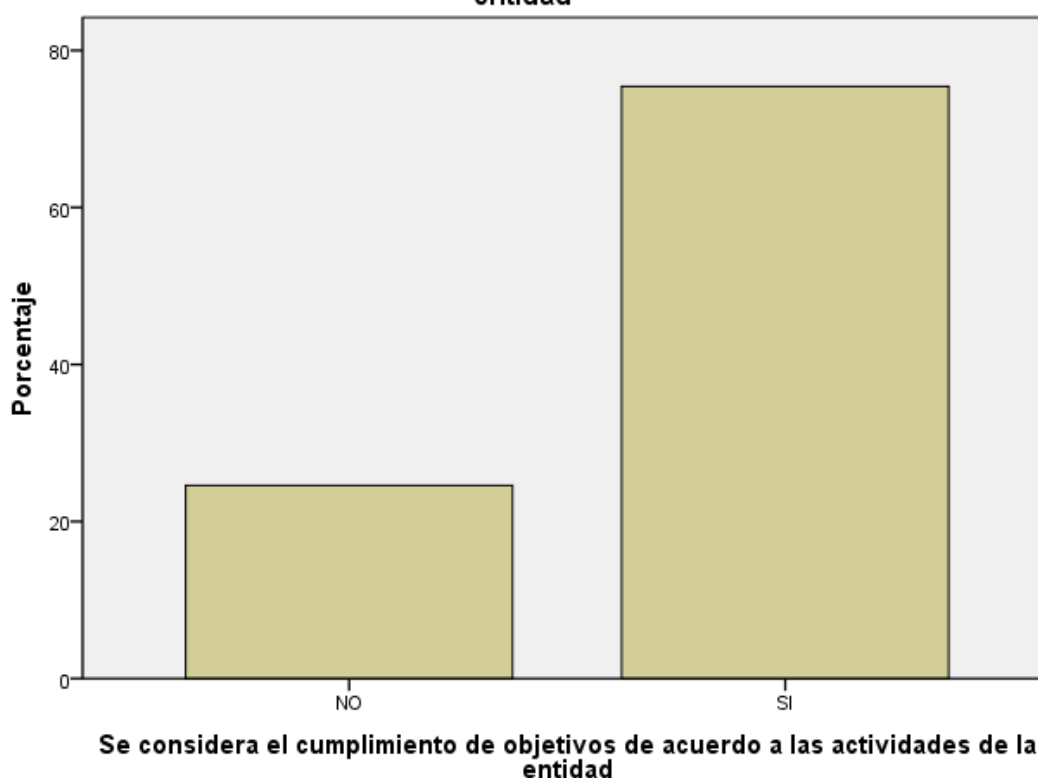
Se evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para realizar el trabajo

INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 07 tenemos un 78,7 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para realizar el trabajo, Y un 21,3% piensan que no.

TABLA 8. Se considera el cumplimiento de objetivos de acuerdo a las actividades de la entidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	15	24,6
	SI	46	75,4
	Total	61	100,0

Se considera el cumplimiento de objetivos de acuerdo a las actividades de la entidad

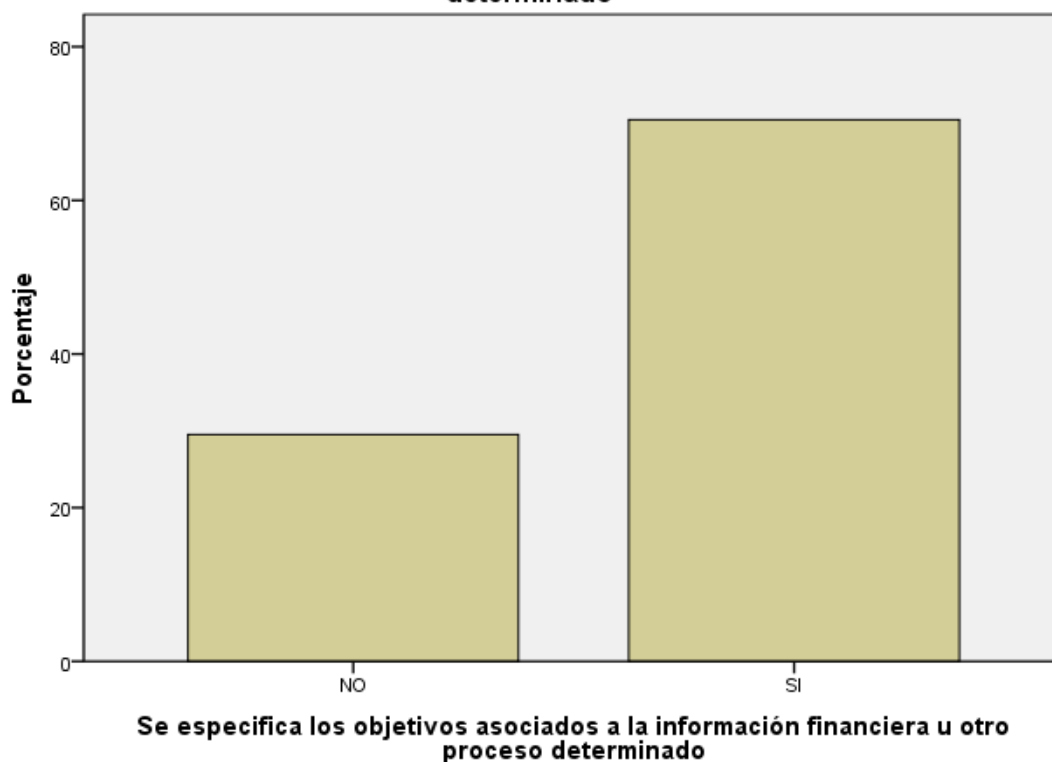


INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 08 tenemos un 75,4 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se considera el cumplimiento de objetivos de acuerdo a las actividades de la entidad, Y un 24,6% piensan que no.

TABLA 9. Se especifica los objetivos asociados a la información financiera u otro proceso determinado.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	18	29,5
	SI	43	70,5
	Total	61	100,0

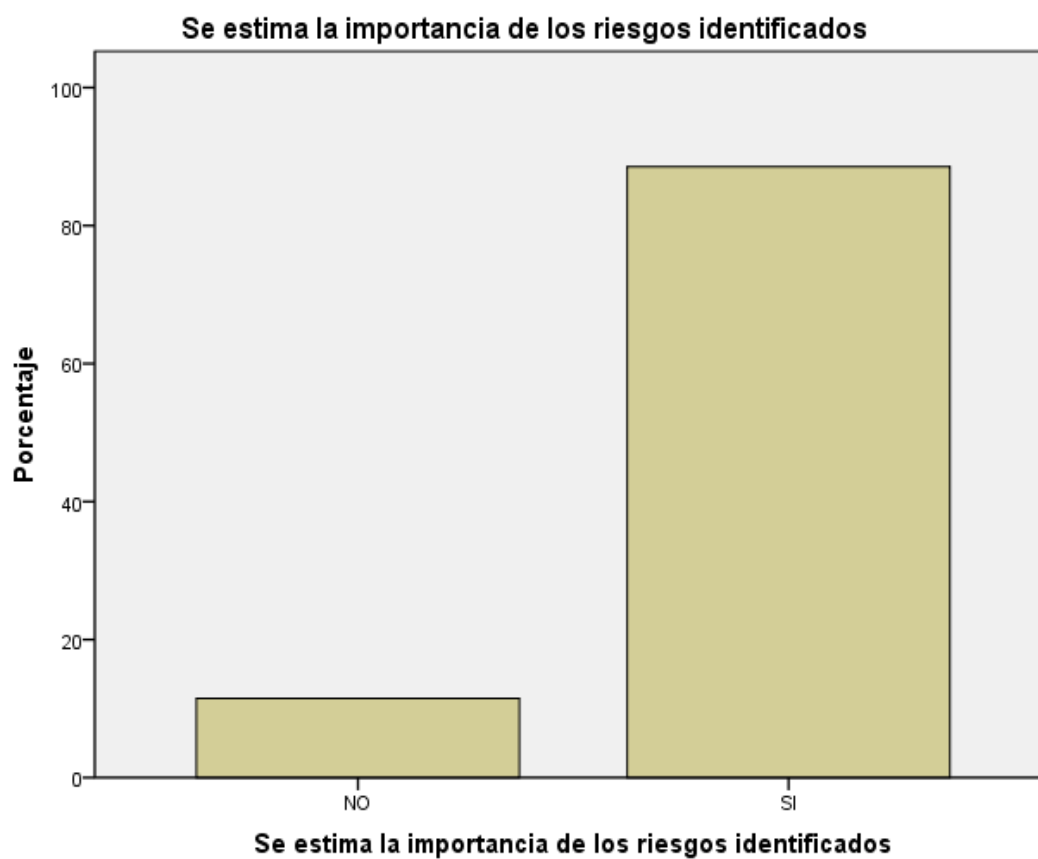
Se especifica los objetivos asociados a la información financiera u otro proceso determinado



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 09 tenemos un 70,5 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se especifica los objetivos asociados a la información financiera u otro proceso determinado, Y un 29,5% piensan que no.

TABLA 10. Se estima la importancia de los riesgos identificados.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	7	11,5
	SI	54	88,5
	Total	61	100,0

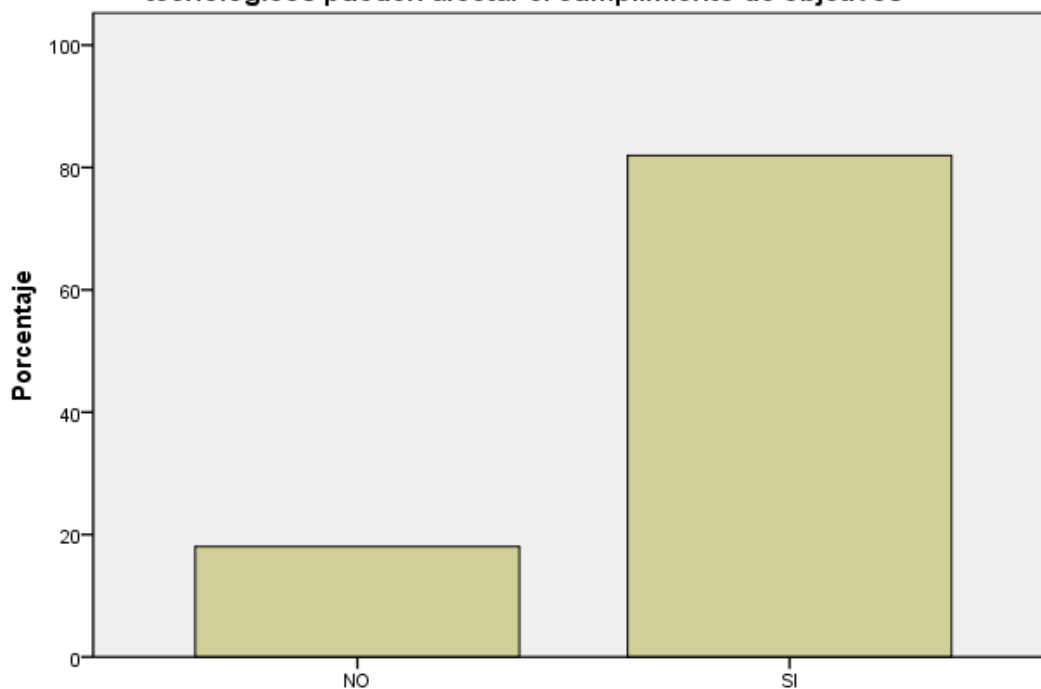


INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 10 tenemos un 88,5 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se estima la importancia de los riesgos identificados, Y un 11,5% piensan que no.

TABLA 11. Se evalúa si los cambios en los modelos de gestión, políticos, institucionales o tecnológicos pueden afectar el cumplimiento de objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	11	18,0
	SI	50	82,0
	Total	61	100,0

Se evalúa si los cambios en los modelos de gestión, políticos, institucionales o tecnológicos pueden afectar el cumplimiento de objetivos



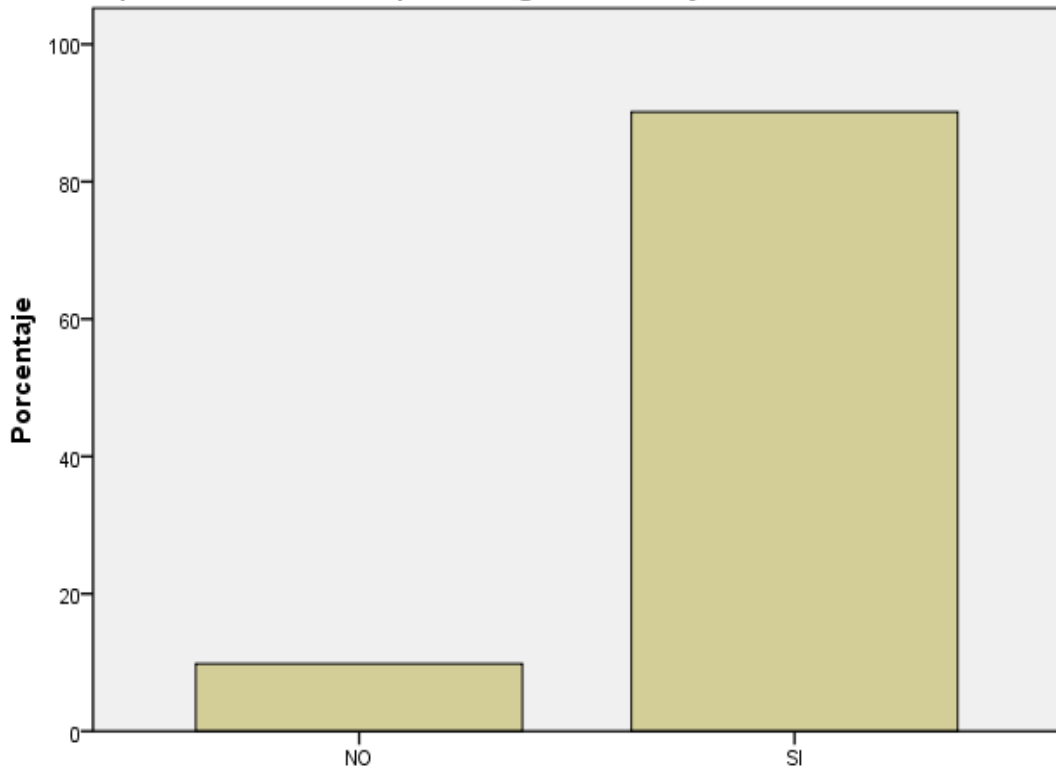
Se evalúa si los cambios en los modelos de gestión, políticos, institucionales o tecnológicos pueden afectar el cumplimiento de objetivos

INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 11 tenemos un 82,0% la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se evalúa si los cambios en los modelos de gestión, políticos, institucionales o tecnológicos pueden afectar el cumplimiento de objetivos, Y un 18,0 % piensan que no.

TABLA 12. Los controles de aplicación se han diseñado para responder a los riesgos en los procesos relevantes para el logro de los objetivos entre áreas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	6	9,8
	SI	55	90,2
	Total	61	100,0

Los controles de aplicación se han diseñado para responder a los riesgos en los procesos relevantes para el logro de los objetivos entre áreas



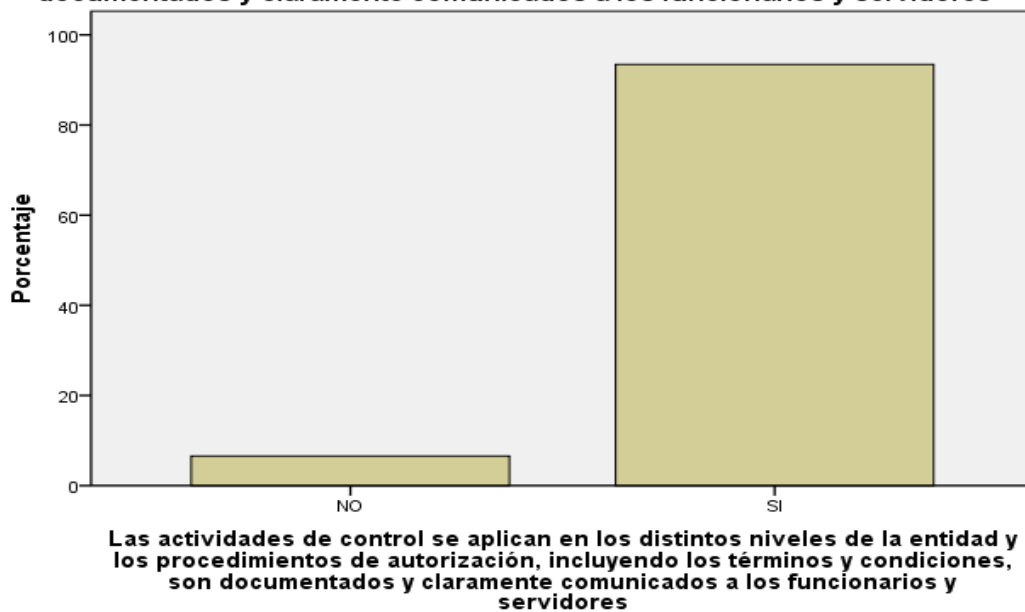
Los controles de aplicación se han diseñado para responder a los riesgos en los procesos relevantes para el logro de los objetivos entre áreas

INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 12 tenemos un 90,2% la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, Los controles de aplicación se han diseñado para responder a los riesgos en los procesos relevantes para el logro de los objetivos entre áreas, Y un 9,8 % piensan que no.

TABLA 13. Las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad y los procedimientos de autorización, incluyendo los términos y condiciones, son documentados y claramente comunicados a los funcionarios y servidores.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	4	6,6
	SI	57	93,4
	Total	61	100,0

Las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad y los procedimientos de autorización, incluyendo los términos y condiciones, son documentados y claramente comunicados a los funcionarios y servidores

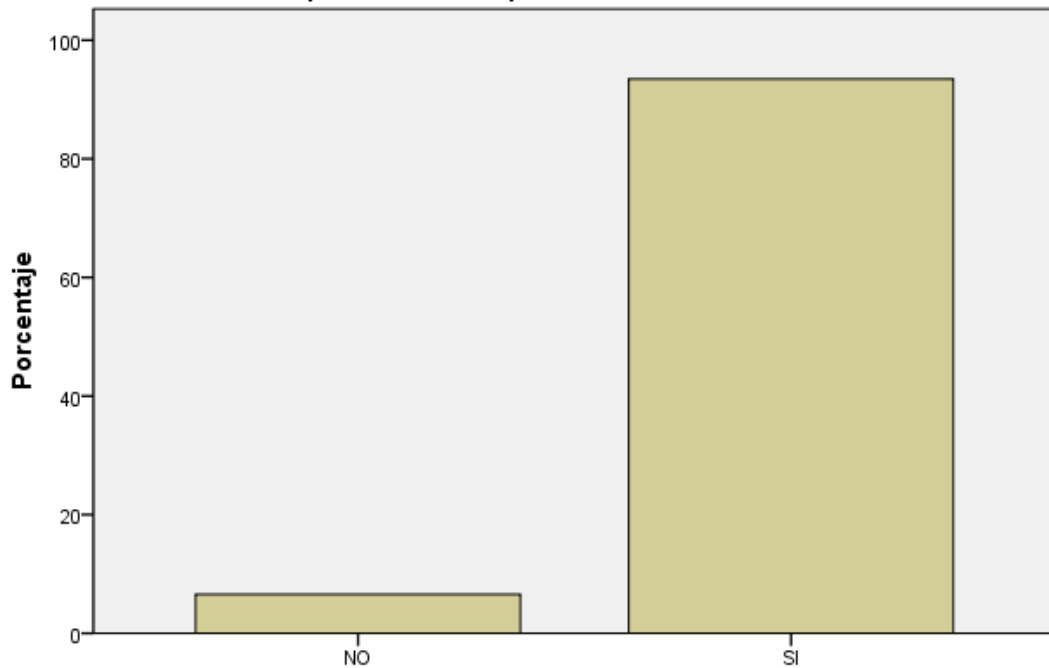


INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 13 tenemos un 93,4 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI se aplican Las actividades de control en los distintos niveles de la entidad y los procedimientos de autorización, incluyendo los términos y condiciones, son documentados y claramente comunicados a los funcionarios y servidores, Y un 6,6 % piensan que no.

TABLA 14. Se ha diseñado, seleccionado e implementado las actividades de control sobre la infraestructura de tecnología para asegurar la integridad, exactitud y disponibilidad del procesamiento de TI.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	4	6,6
	SI	57	93,4
	Total	61	100,0

Se ha diseñado, seleccionado e implementado las actividades de control sobre la infraestructura de tecnología para asegurar la integridad, exactitud y disponibilidad del procesamiento de TI.



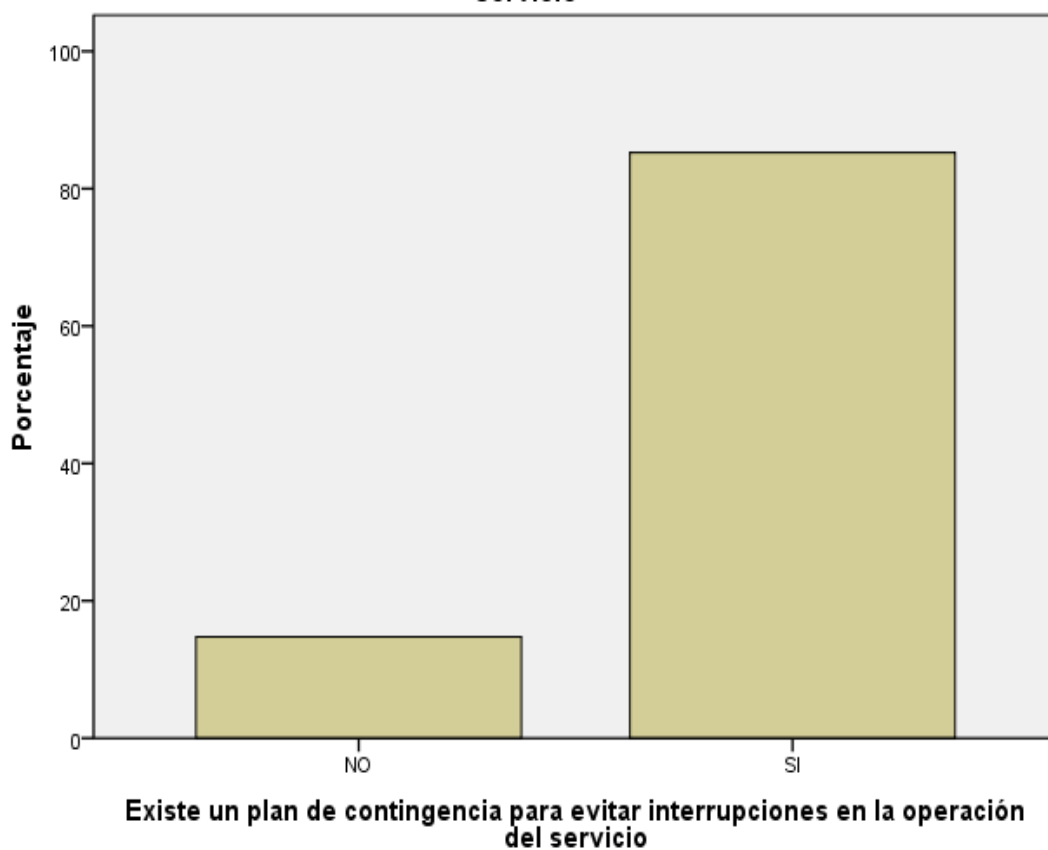
Se ha diseñado, seleccionado e implementado las actividades de control sobre la infraestructura de tecnología para asegurar la integridad, exactitud y disponibilidad del procesamiento de TI.

INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 14 tenemos un 93,4 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se ha diseñado, seleccionado e implementado las actividades de control sobre la infraestructura de tecnología para asegurar la integridad, exactitud y disponibilidad del procesamiento de TI., Y un 6,6 % piensan que no.

TABLA 15. Existe un plan de contingencia para evitar interrupciones en la operación del servicio.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	9	14,8
	SI	52	85,2
	Total	61	100,0

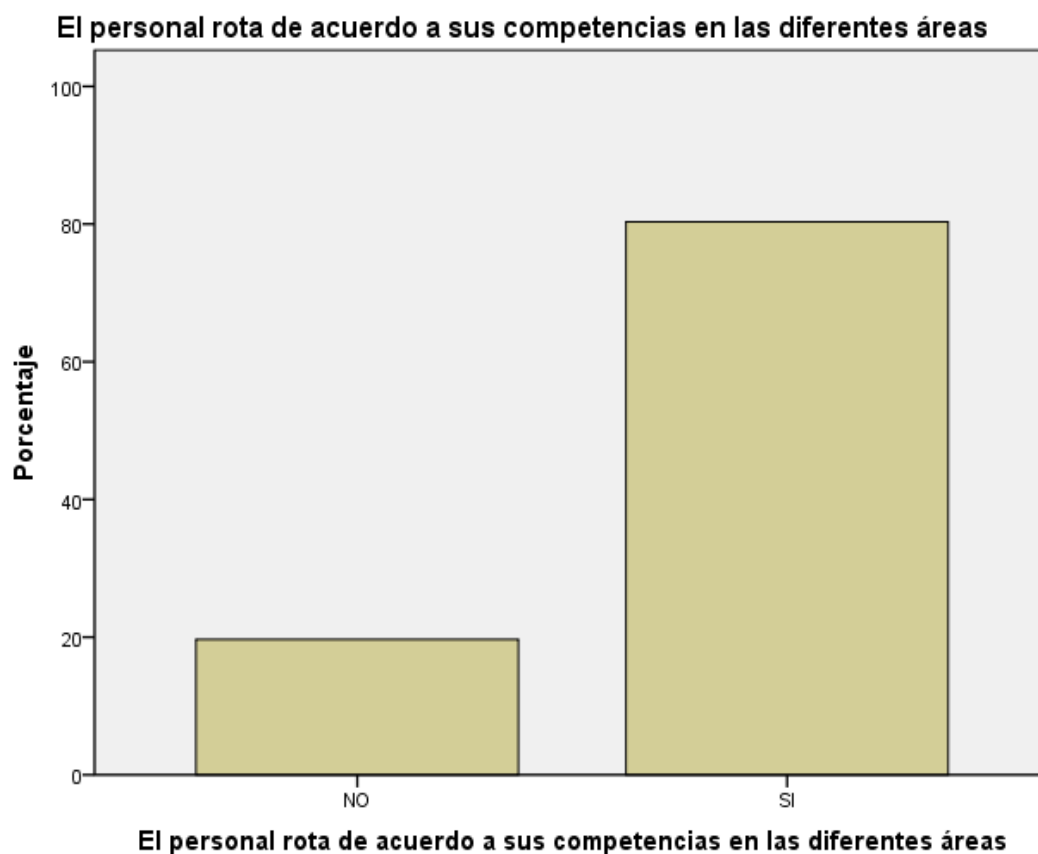
Existe un plan de contingencia para evitar interrupciones en la operación del servicio



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 15 tenemos un 85,2 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Existe un plan de contingencia para evitar interrupciones en la operación del servicio., Y un 14,8 % piensan que no.

TABLA 16. El personal rota de acuerdo a sus competencias en las diferentes áreas

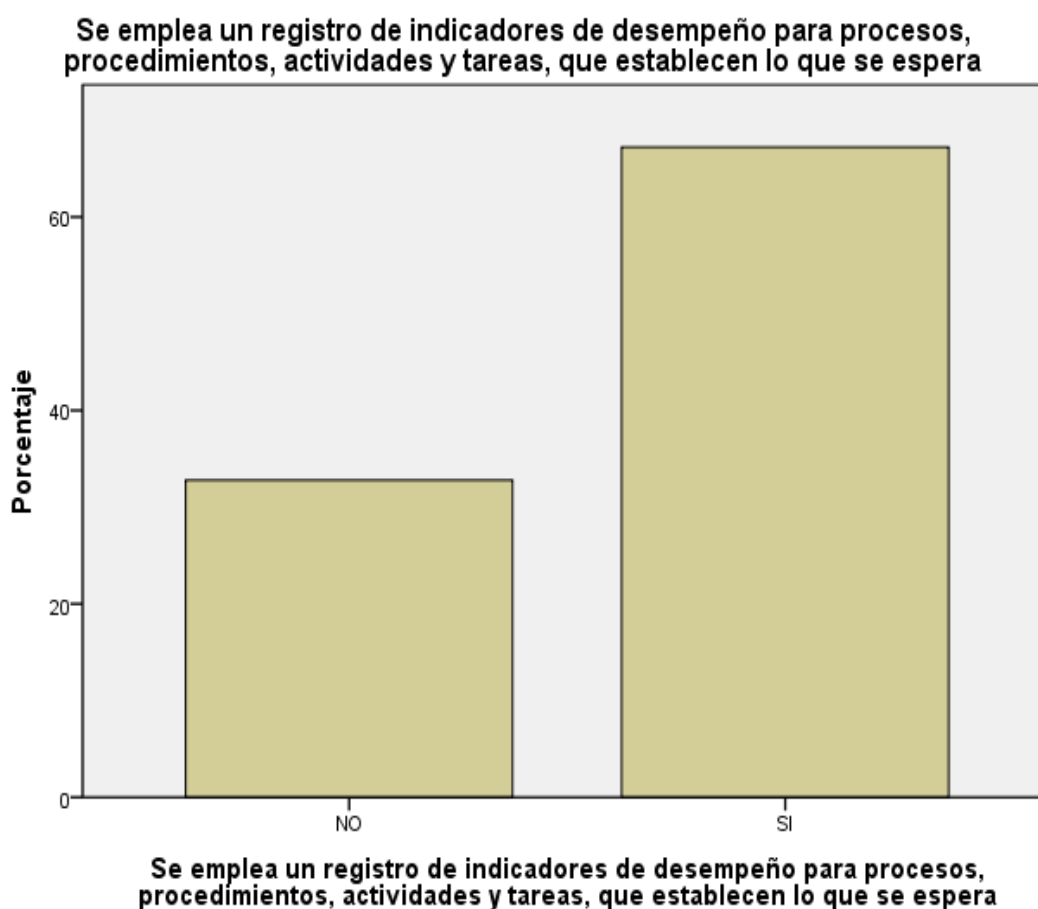
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	12	19,7
	SI	49	80,3
	Total	61	100,0



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 16 tenemos un 80,3 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, El personal rota de acuerdo a sus competencias en las diferentes áreas., Y un 19,7 % piensan que no.

TABLA 17. Se emplea un registro de indicadores de desempeño para procesos, procedimientos, actividades y tareas, que establecen lo que se espera.

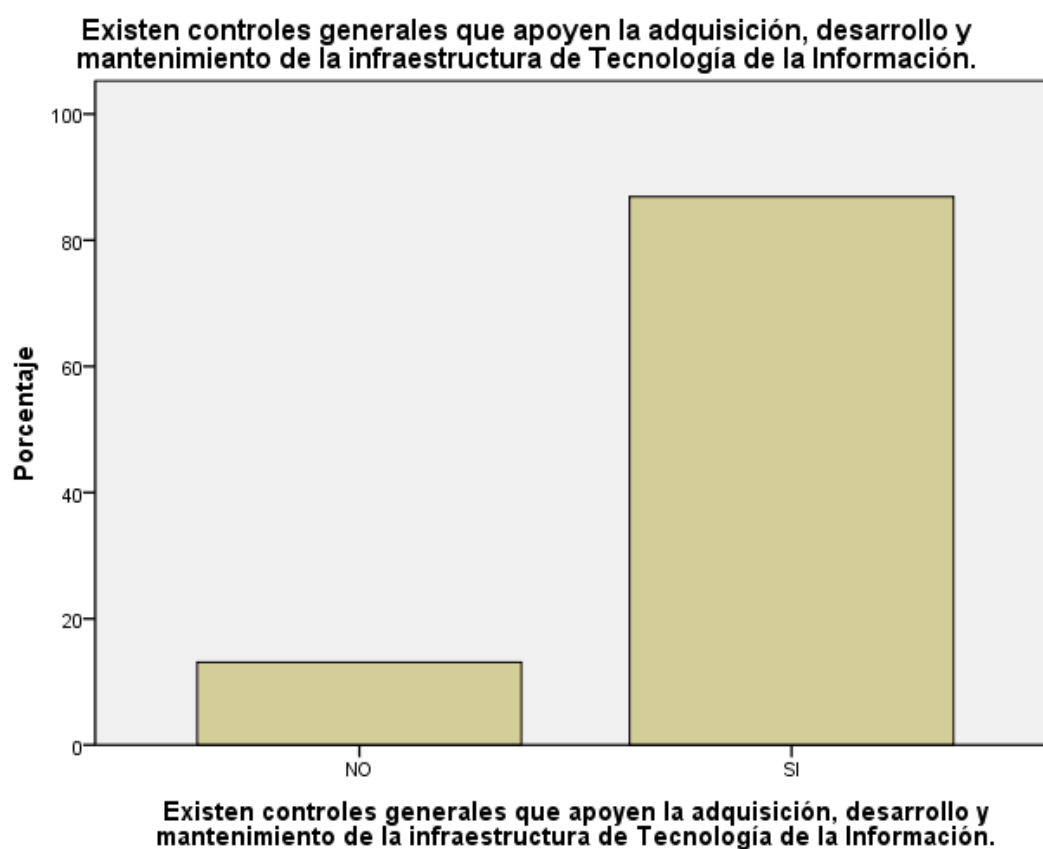
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	20	32,8
	SI	41	67,2
	Total	61	100,0



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 17 tenemos un 67,2 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se emplea un registro de indicadores de desempeño para procesos, procedimientos, actividades y tareas, que establecen lo que se espera, Y un 32,8% piensan que no.

TABLA 18. Existen controles generales que apoyen la adquisición, desarrollo y mantenimiento de la infraestructura de Tecnología de la Información.

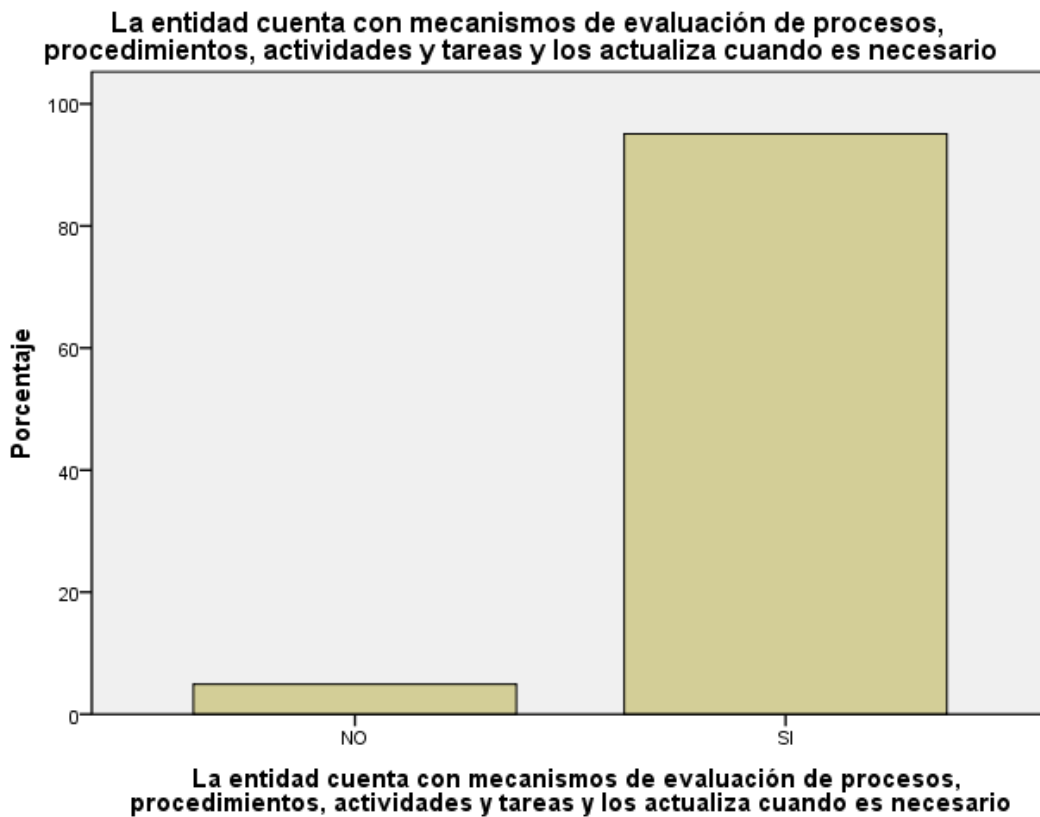
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	8	13,1
	SI	53	86,9
	Total	61	100,0



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 18 tenemos un 86,9 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Existen controles generales que apoyen la adquisición, desarrollo y mantenimiento de la infraestructura de Tecnología de la Información, Y un 13,1 % piensan que no.

TABLA 19. La entidad cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas y los actualiza cuando es necesario.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	3	4,9
	SI	58	95,1
	Total	61	100,0

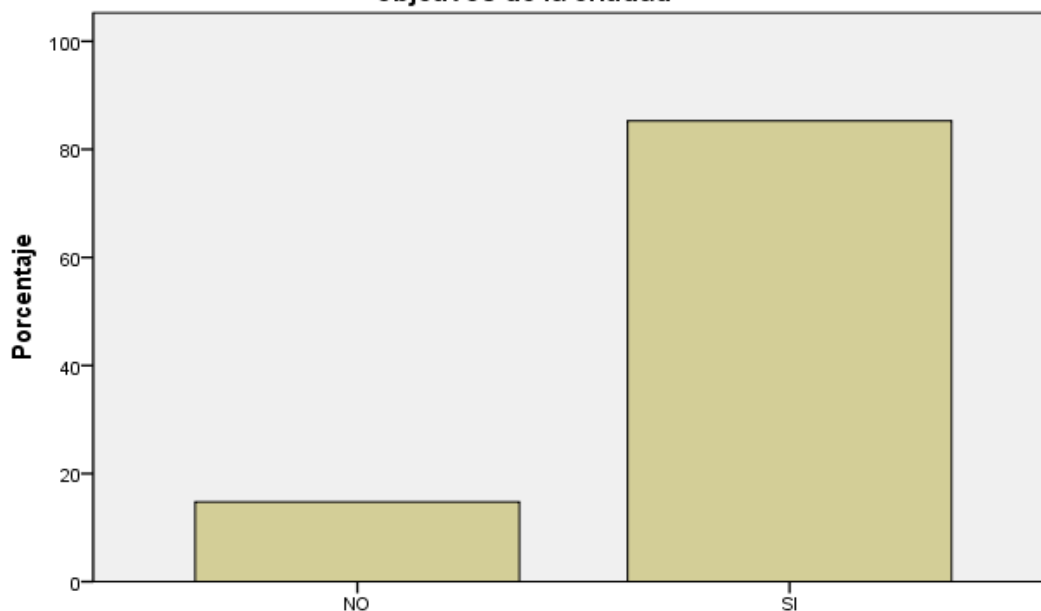


INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 19 tenemos un 95,1 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, La entidad cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas y los actualiza cuando es necesario, Y un 4,9 % piensan que no.

TABLA 20. Se dispone de un proceso para identificar la información requerida para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del Control Interno y el logro de los objetivos de la entidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	9	14,8
	SI	52	85,2
	Total	61	100,0

Se dispone de un proceso para identificar la información requerida para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del Control Interno y el logro de los objetivos de la entidad

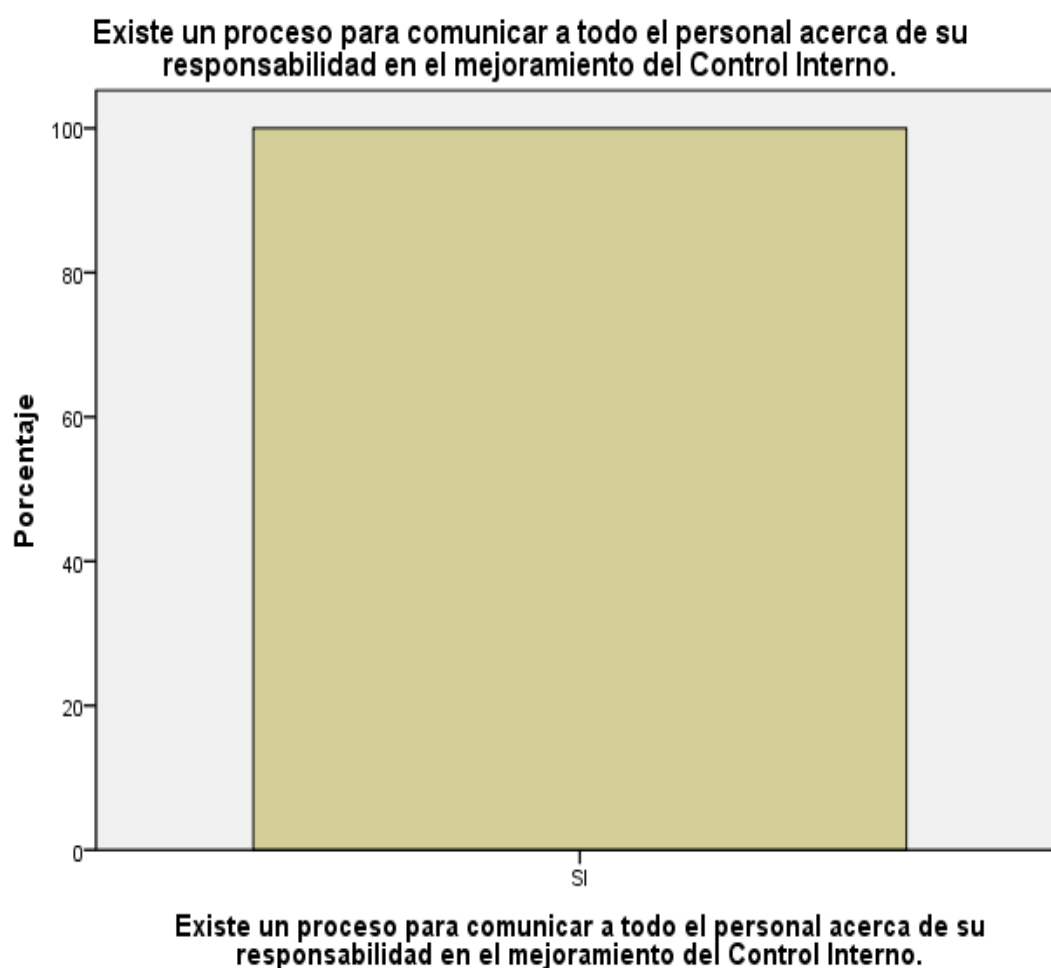


Se dispone de un proceso para identificar la información requerida para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del Control Interno y el logro de los objetivos de la entidad

INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 20 tenemos un 85,2 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se dispone de un proceso para identificar la información requerida para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del Control Interno y el logro de los objetivos de la entidad, Y un 14,8 % piensan que no.

TABLA 21. Existe un proceso para comunicar a todo el personal acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno.

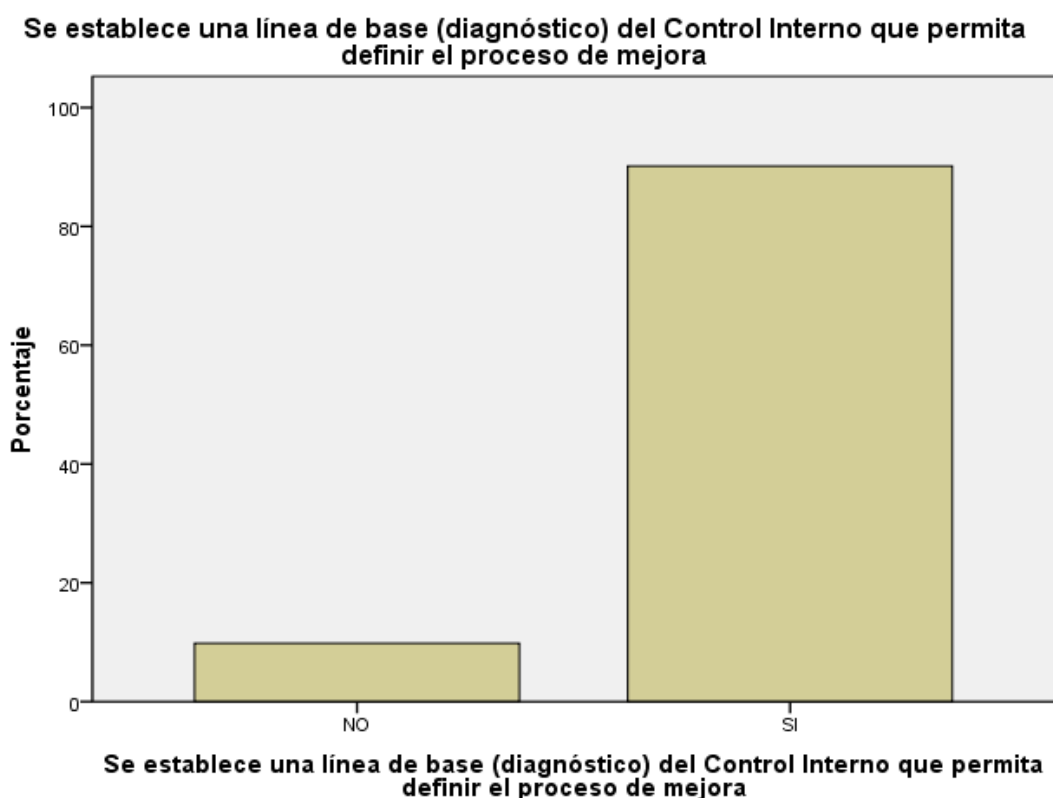
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos SI	61	100,0



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 21 tenemos un 100% de los trabajadores dicen que SI. Existe un proceso para comunicar a todo el personal acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno.

TABLA 22. Se establece una línea de base (diagnóstico) del Control Interno que permita definir el proceso de mejora.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	6	9,8
	SI	55	90,2
	Total	61	100,0



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 22 tenemos un 90,2 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se establece una línea de base (diagnóstico) del Control Interno que permita definir el proceso de mejora, Y un 9,8 % piensan que no.

TABLA 23. Se comunica las deficiencias a los responsables y la adopción de medidas correctivas a la alta dirección, según corresponda.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos SI	61	100,0



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 23 tenemos un 100 % de los trabajadores dicen que SI Se comunica las deficiencias a los responsables y la adopción de medidas correctivas a la alta dirección, según corresponda.

TABLA 24. Se implementa un procedimiento para el seguimiento de las medidas correctivas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	2	3,3
	SI	59	96,7
	Total	61	100,0

Se implementa un procedimiento para el seguimiento de las medidas correctivas

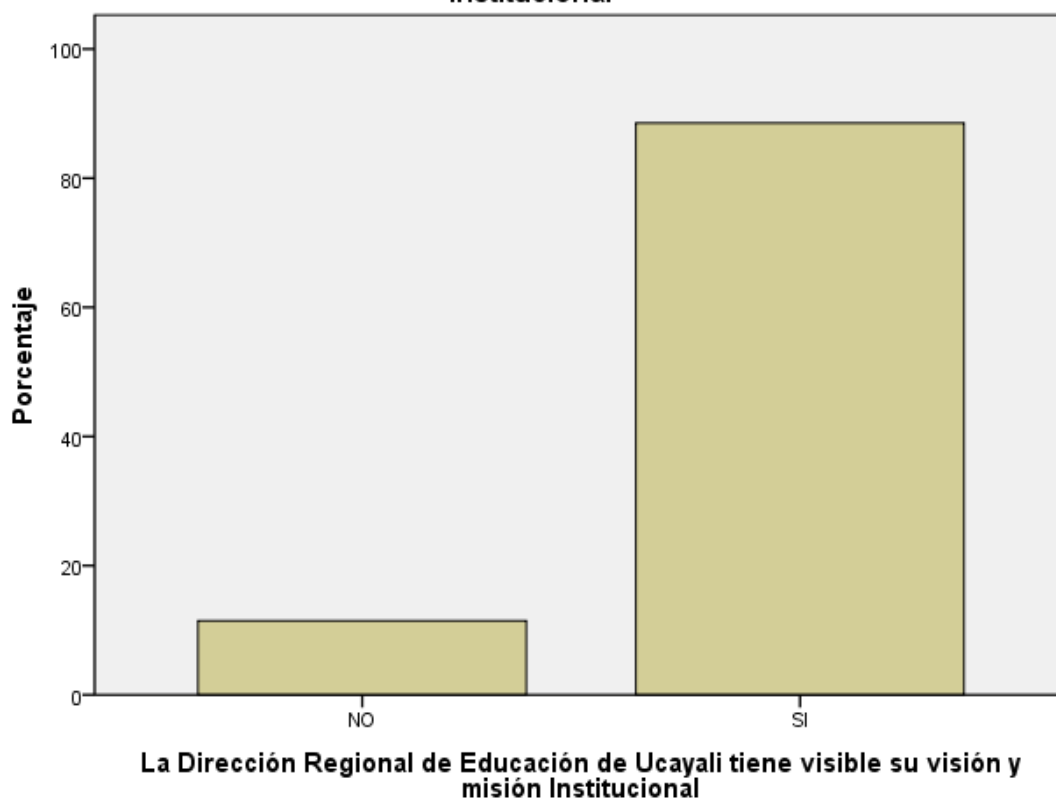


INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 24 tenemos un 96,7 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se implementa un procedimiento para el seguimiento de las medidas correctivas, Y un 3,3 % piensan que no.

TABLA 25. La Dirección Regional de Educación de Ucayali tiene visible su visión y misión Institucional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	7	11,5
	SI	54	88,5
	Total	61	100,0

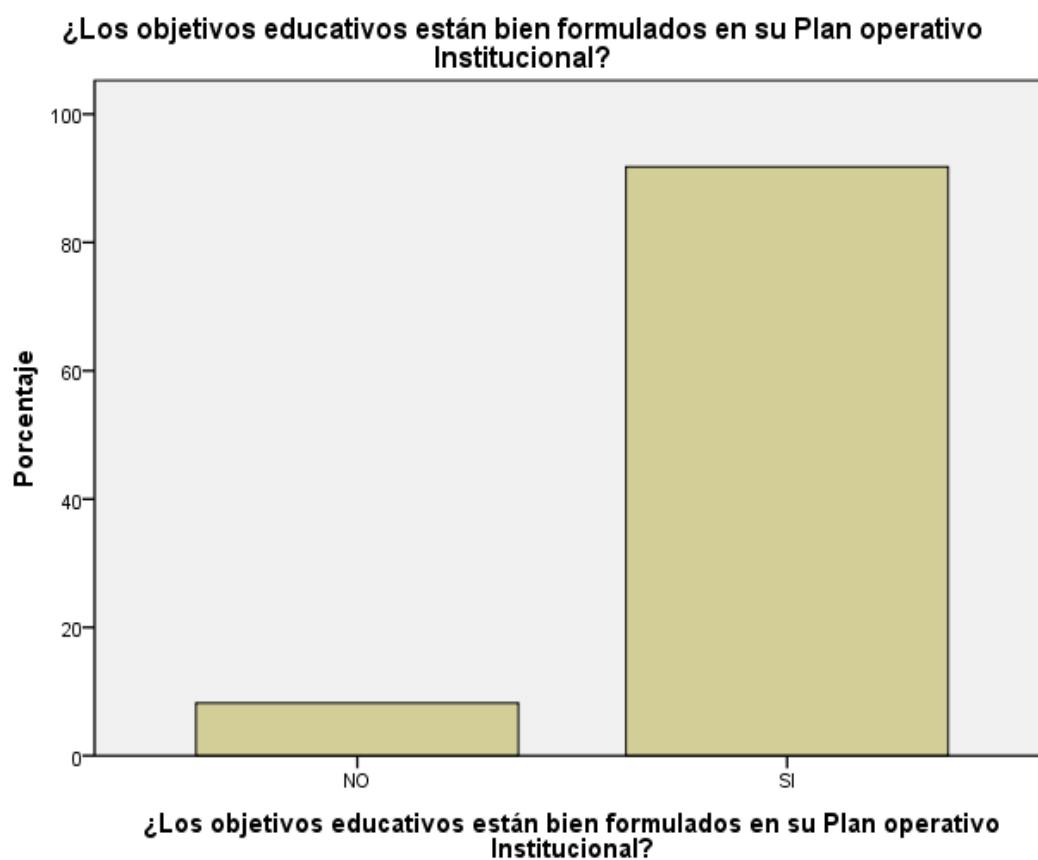
La Dirección Regional de Educación de Ucayali tiene visible su visión y misión Institucional



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 25 tenemos un 88,5% la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, La Dirección Regional de Educación de Ucayali tiene visible su visión y misión Institucional, Y un 11,5% piensan que no.

TABLA 26. ¿Los objetivos educativos están bien formulados en su Plan operativo Institucional?

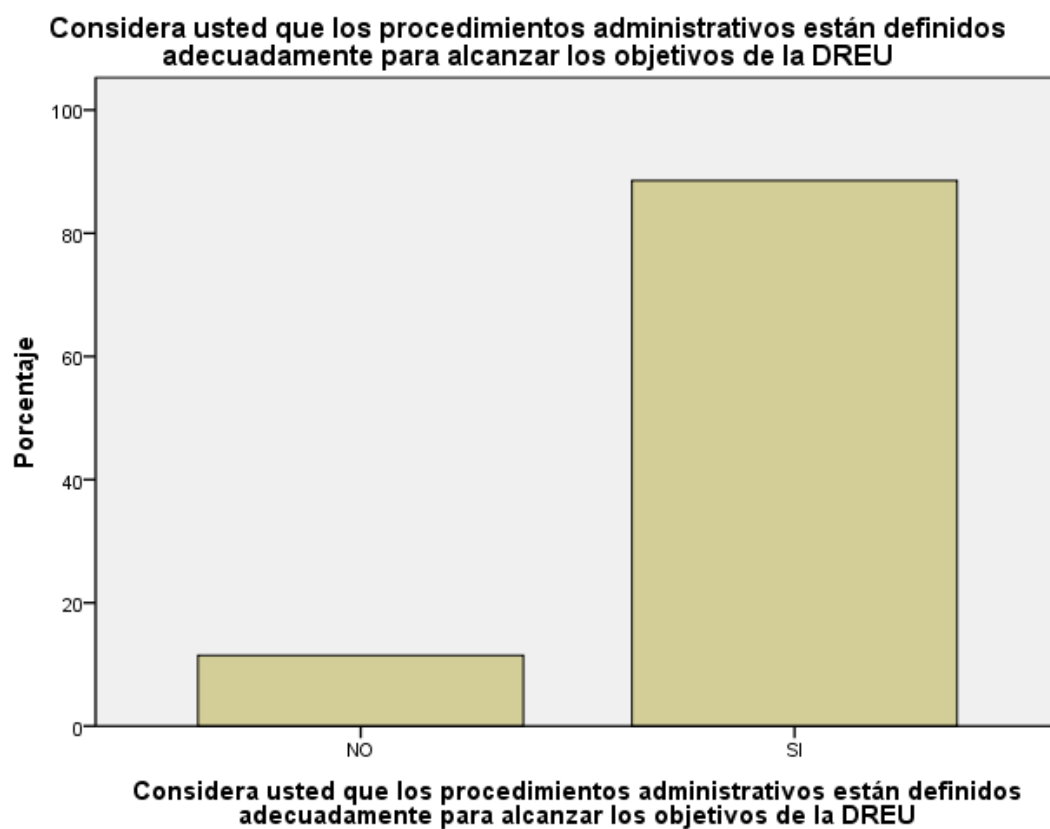
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	5	8,2
	SI	56	91,8
	Total	61	100,0



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 26 tenemos un 91,8% la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Los objetivos educativos están bien formulados en su Plan operativo, Y un 8,2 % piensan que no.

TABLA 27. Considera usted que los procedimientos administrativos están definidos adecuadamente para alcanzar los objetivos de la DREU.

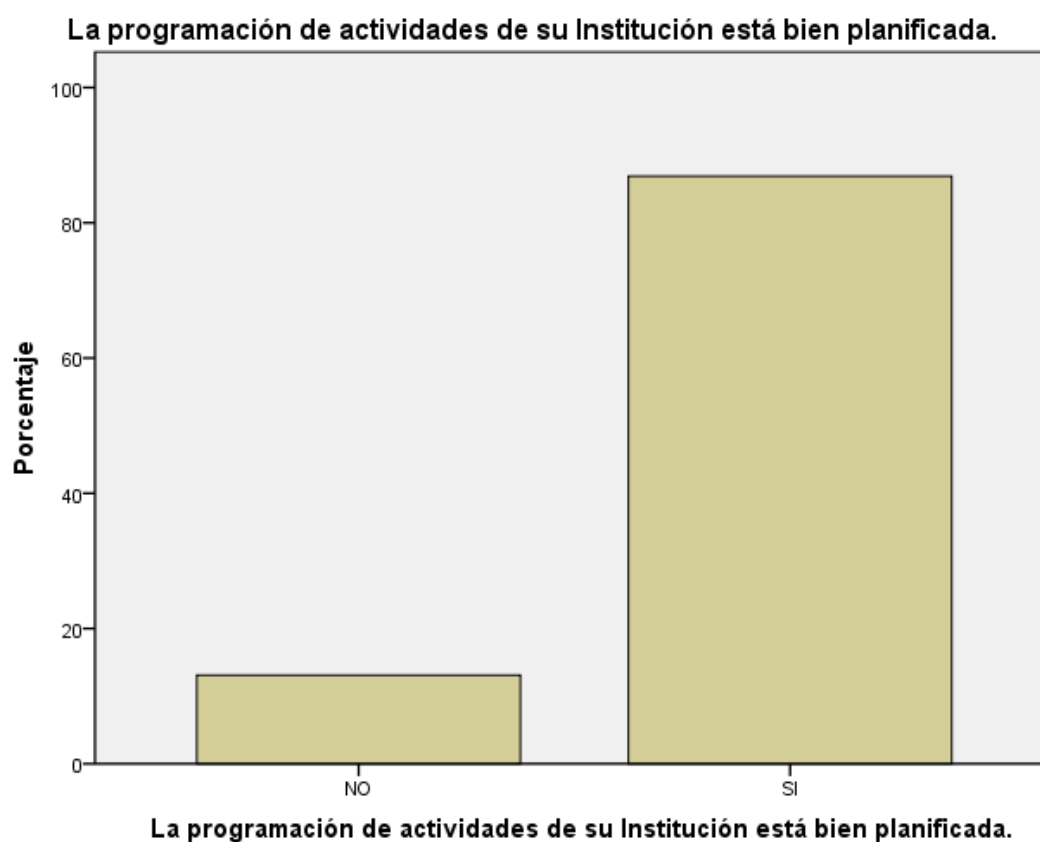
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	7	11,5
	SI	54	88,5
	Total	61	100,0



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 27 tenemos un 88,5% la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, Considera usted que los procedimientos administrativos están definidos adecuadamente para alcanzar los objetivos de la DREU, Y un 11,5 % piensan que no.

TABLA 28. La programación de actividades de su Institución está bien planificada.

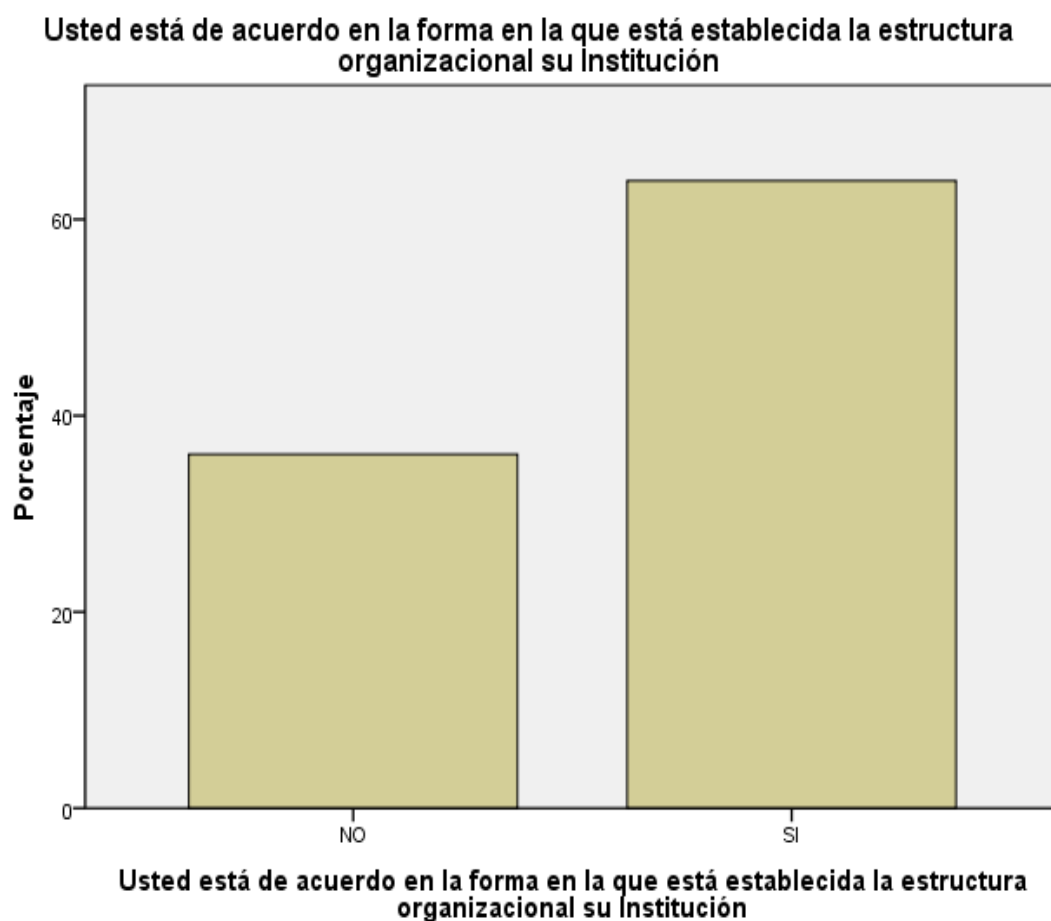
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	8	13,1
	SI	53	86,9
	Total	61	100,0



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 28 tenemos un 86,9 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI La programación de actividades de su Institución está bien planificada, Y un 13,1 % piensan que no.

TABLA 29. Usted está de acuerdo en la forma en la que está establecida la estructura organizacional su Institución.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	22	36,1
	SI	39	63,9
Total		61	100,0

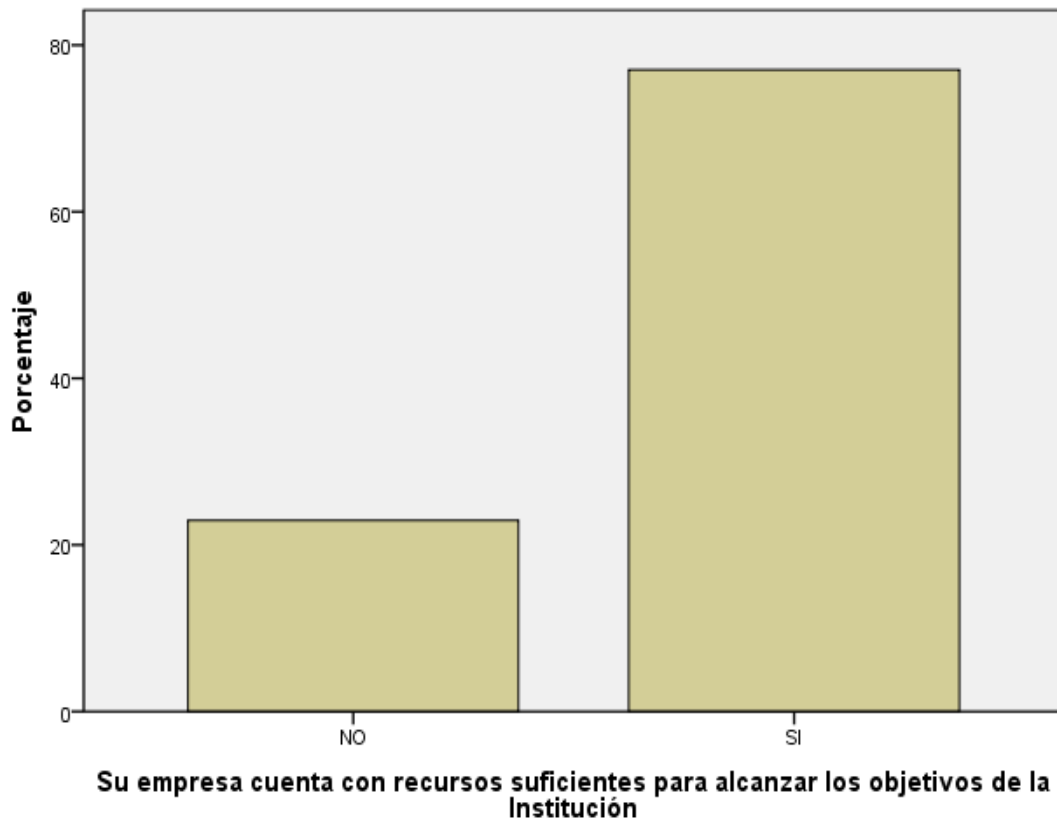


INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 29 tenemos un 63,9 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI están de acuerdo en la forma en la que está establecida la estructura organizacional su Institución, Y un 36,1 % piensan que no.

TABLA 30. Su empresa cuenta con recursos suficientes para alcanzar los objetivos de la Institución.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	14	23,0
	SI	47	77,0
	Total	61	100,0

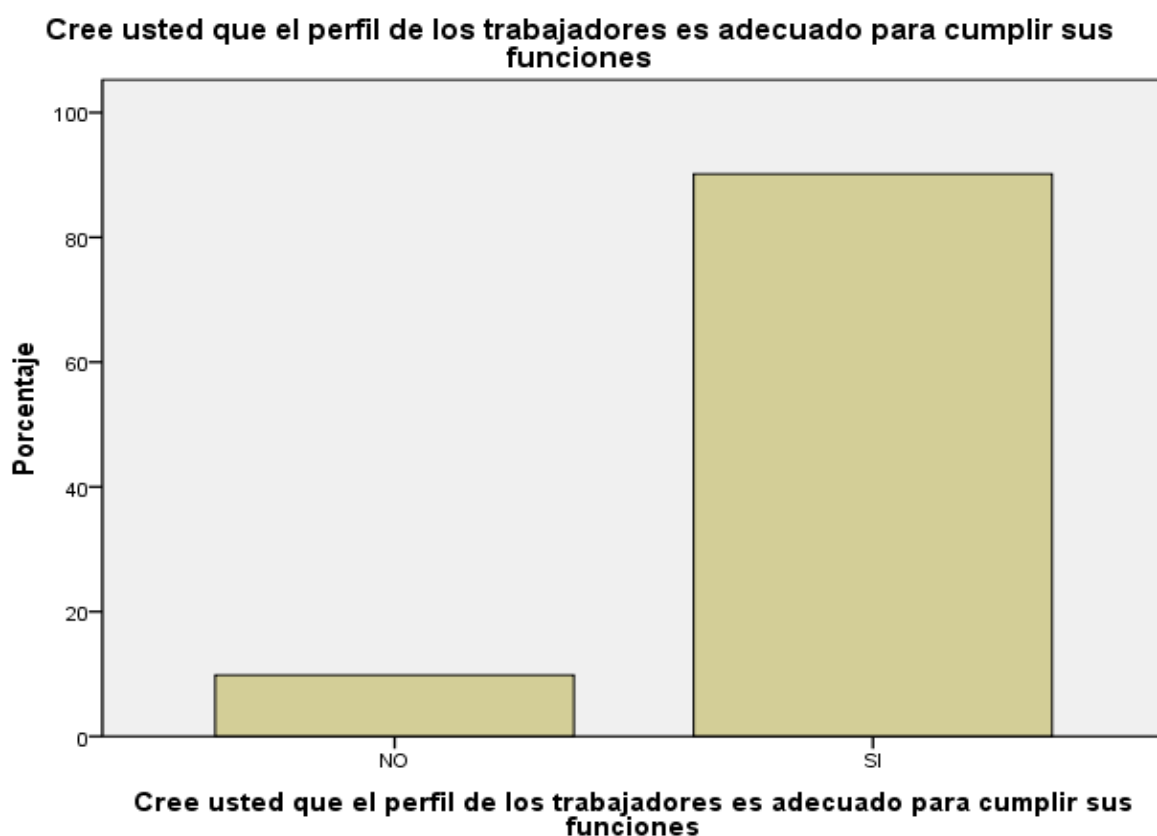
Su empresa cuenta con recursos suficientes para alcanzar los objetivos de la Institución



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 30 tenemos un 77,0 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Su empresa cuenta con recursos suficientes para alcanzar los objetivos de la Institución, Y un 23,0 % piensan que no.

TABLA 31. Cree usted que el perfil de los trabajadores es adecuado para cumplir sus funciones.

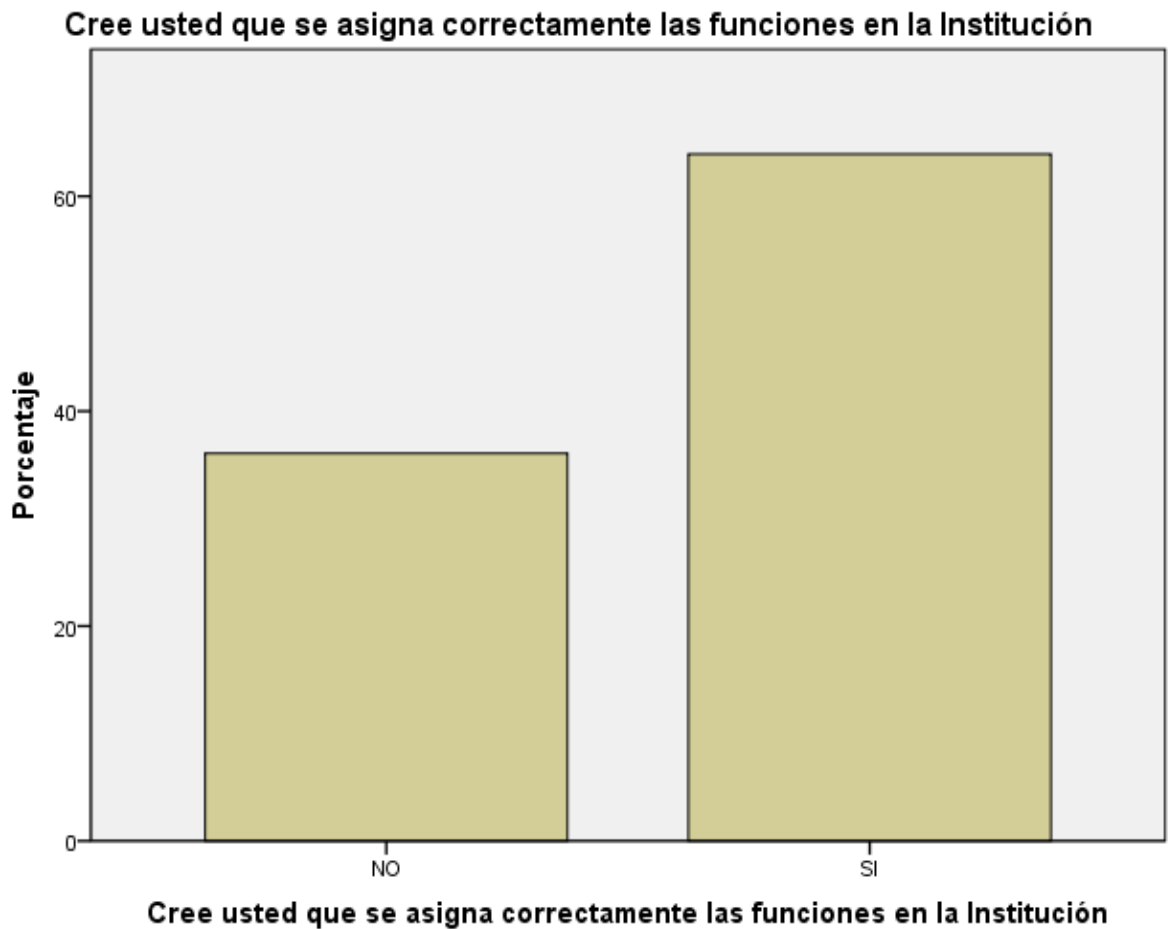
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	6	9,8
	SI	55	90,2
	Total	61	100,0



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 31 tenemos un 90,2 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, que el perfil de los trabajadores es adecuado para cumplir sus funciones, Y un 9,8 % piensan que no.

TABLA 32. Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Institución

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	22	36,1
	SI	39	63,9
Total		61	100,0

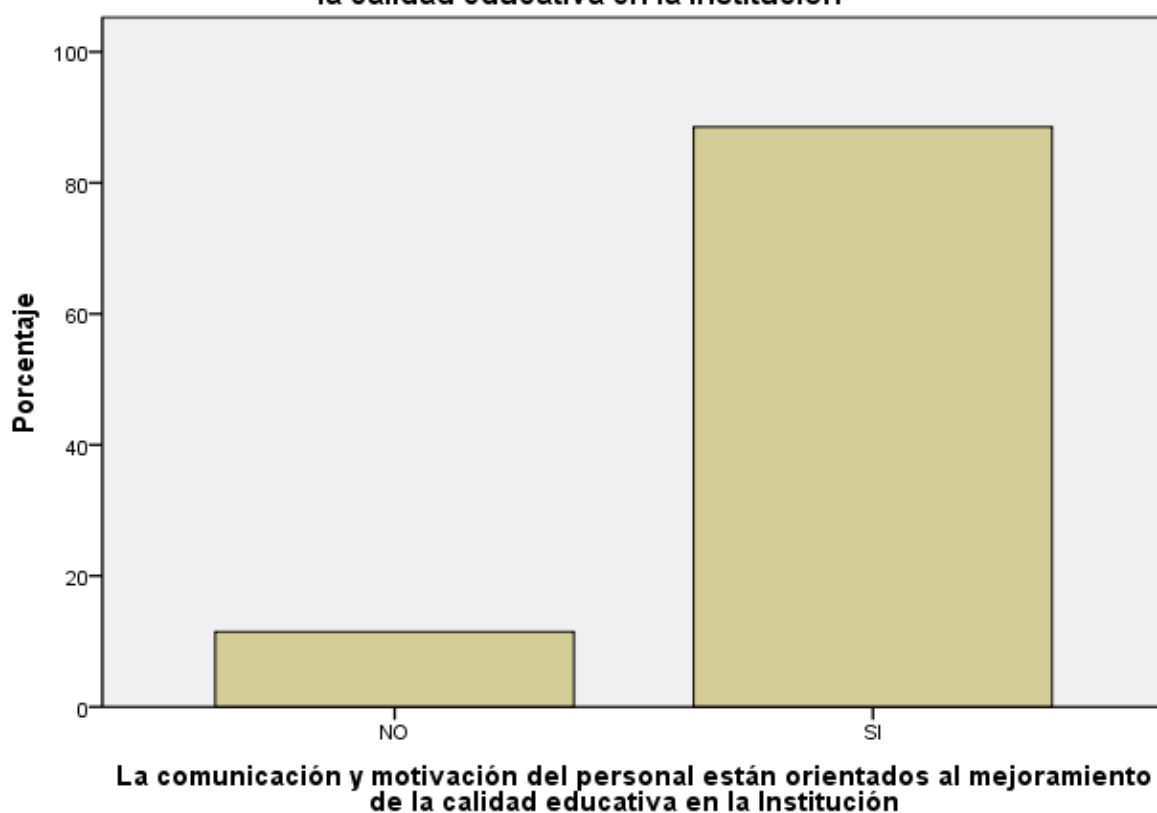


INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 32 tenemos un 63,9 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, se asigna correctamente las funciones en la Institución, Y un 36,1 % piensan que no.

TABLA 33. La comunicación y motivación del personal están orientados al mejoramiento de la calidad educativa en la Institución.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	7	11,5
	SI	54	88,5
Total		61	100,0

La comunicación y motivación del personal están orientados al mejoramiento de la calidad educativa en la Institución

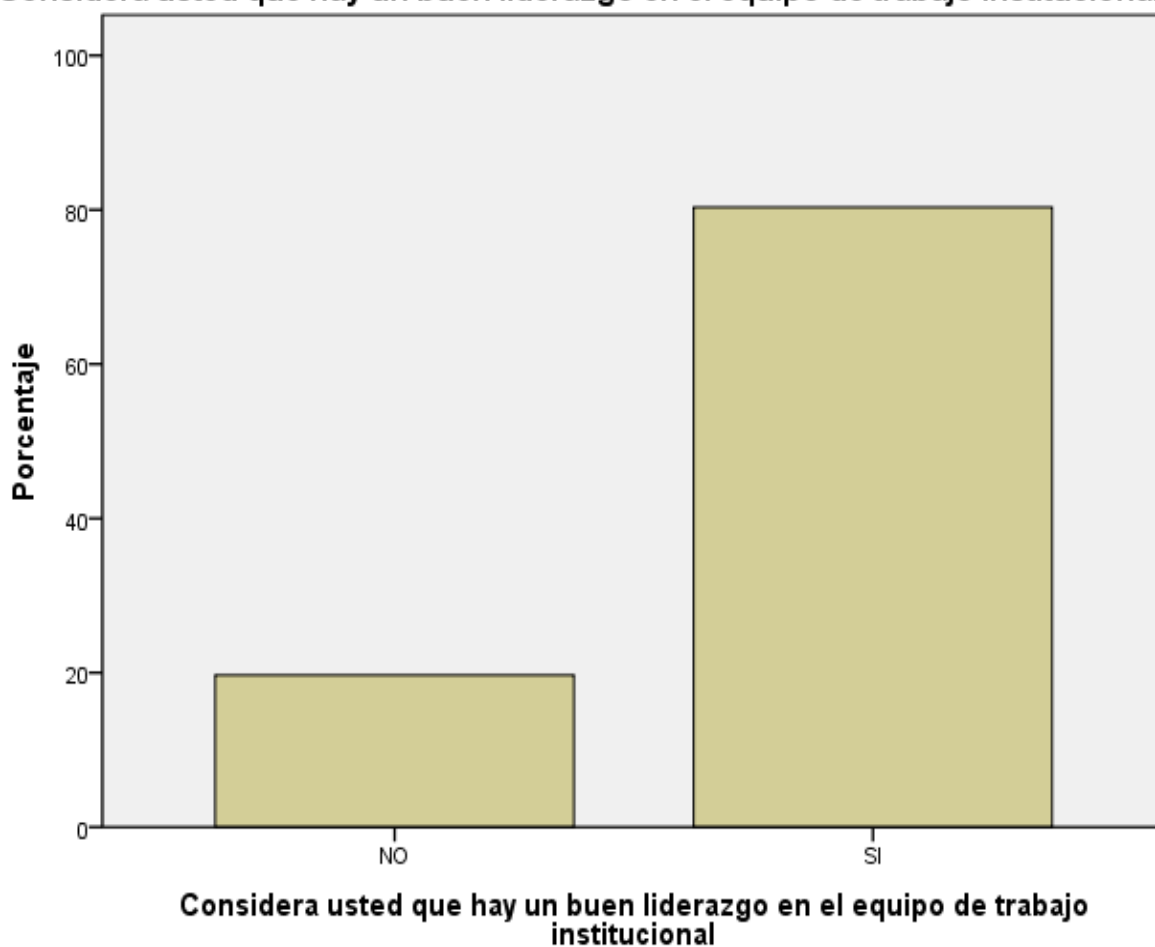


INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 33 tenemos un 88,5 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, La comunicación y motivación del personal están orientados al mejoramiento de la calidad educativa en la Institución, Y un 11,5% piensan que no.

TABLA 34. Considera usted que hay un buen liderazgo en el equipo de trabajo institucional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	12	19,7
	SI	49	80,3
Total		61	100,0

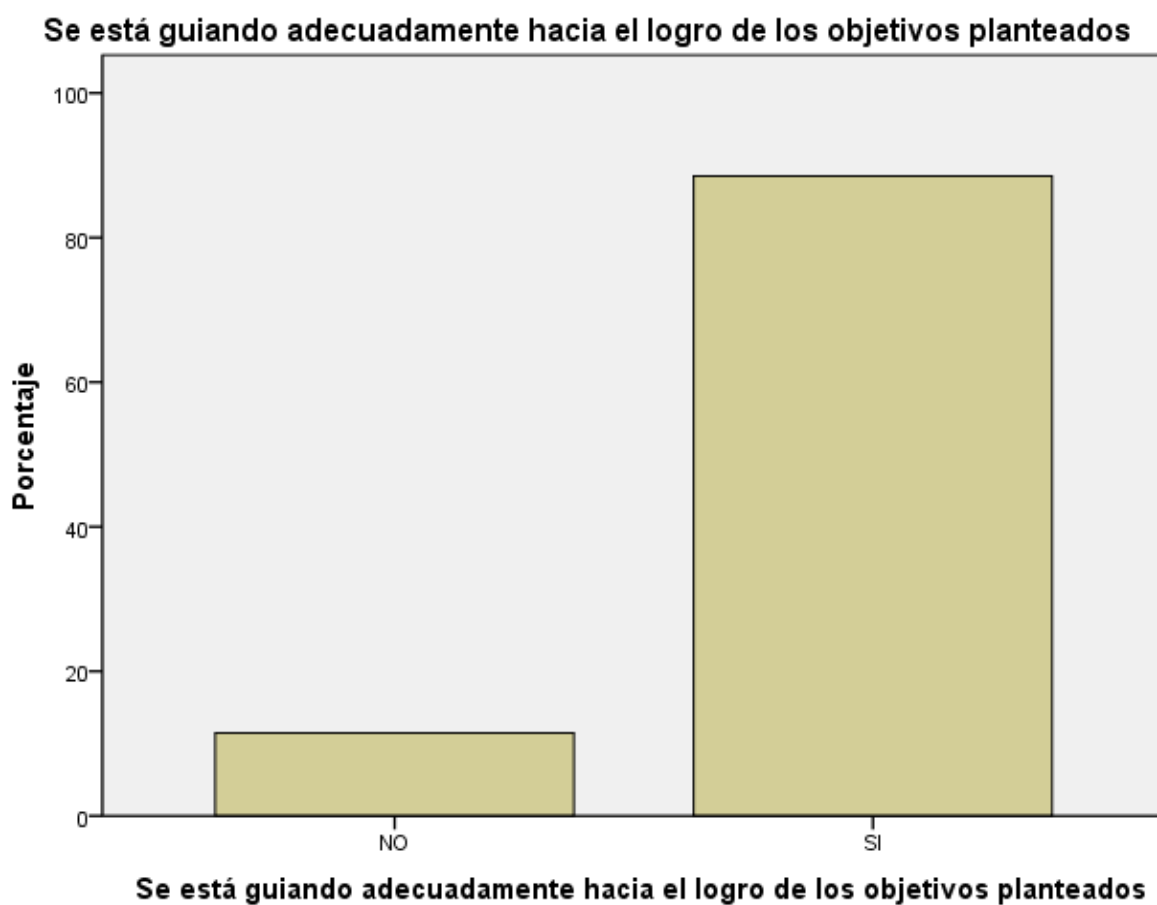
Considera usted que hay un buen liderazgo en el equipo de trabajo institucional



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 34 tenemos un 80,3 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI se Considera que hay un buen liderazgo en el equipo de trabajo institucional, Y un 19,7 % piensan que no.

TABLA 35. Se está guiando adecuadamente hacia el logro de los objetivos planteados.

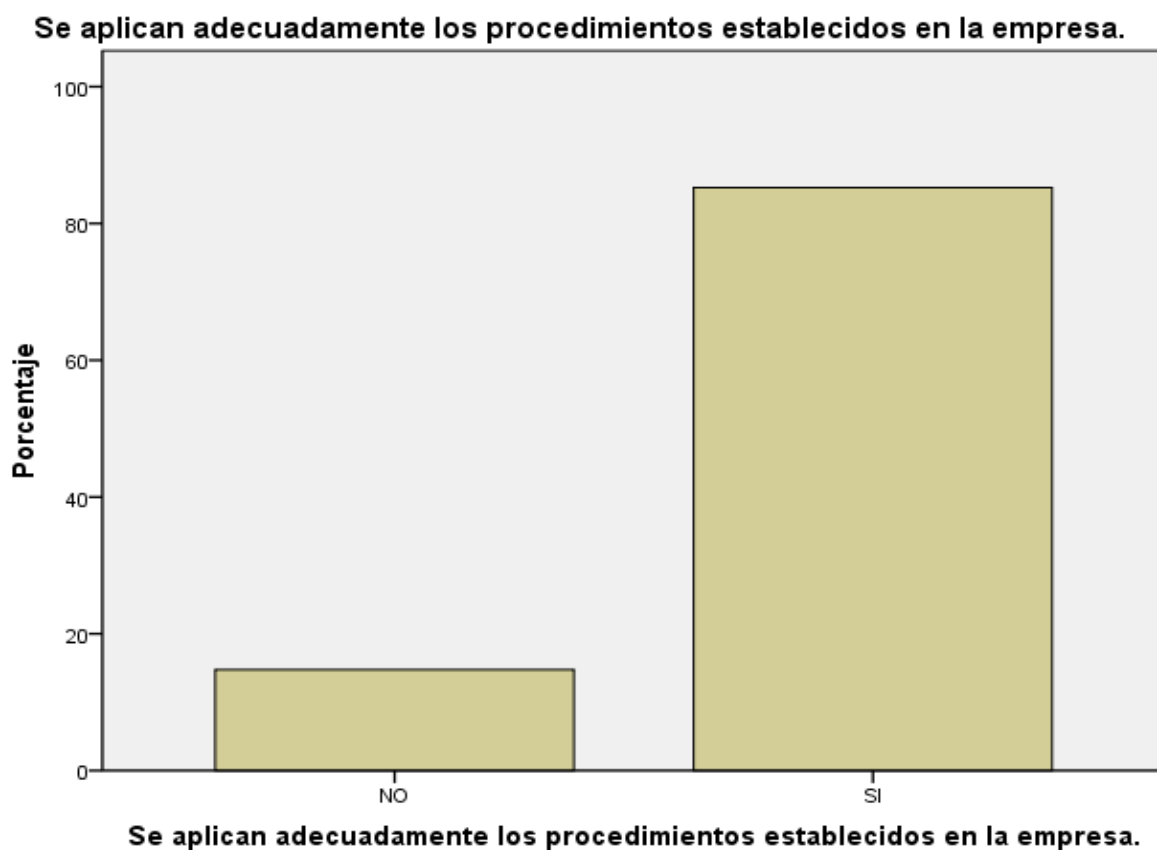
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	7	11,5
	SI	54	88,5
	Total	61	100,0



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 35 tenemos un 88,5% la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se está guiando adecuadamente hacia el logro de los objetivos planteados, Y un 11,5 % piensan que no.

TABLA 36. Se aplican adecuadamente los procedimientos establecidos en la empresa.

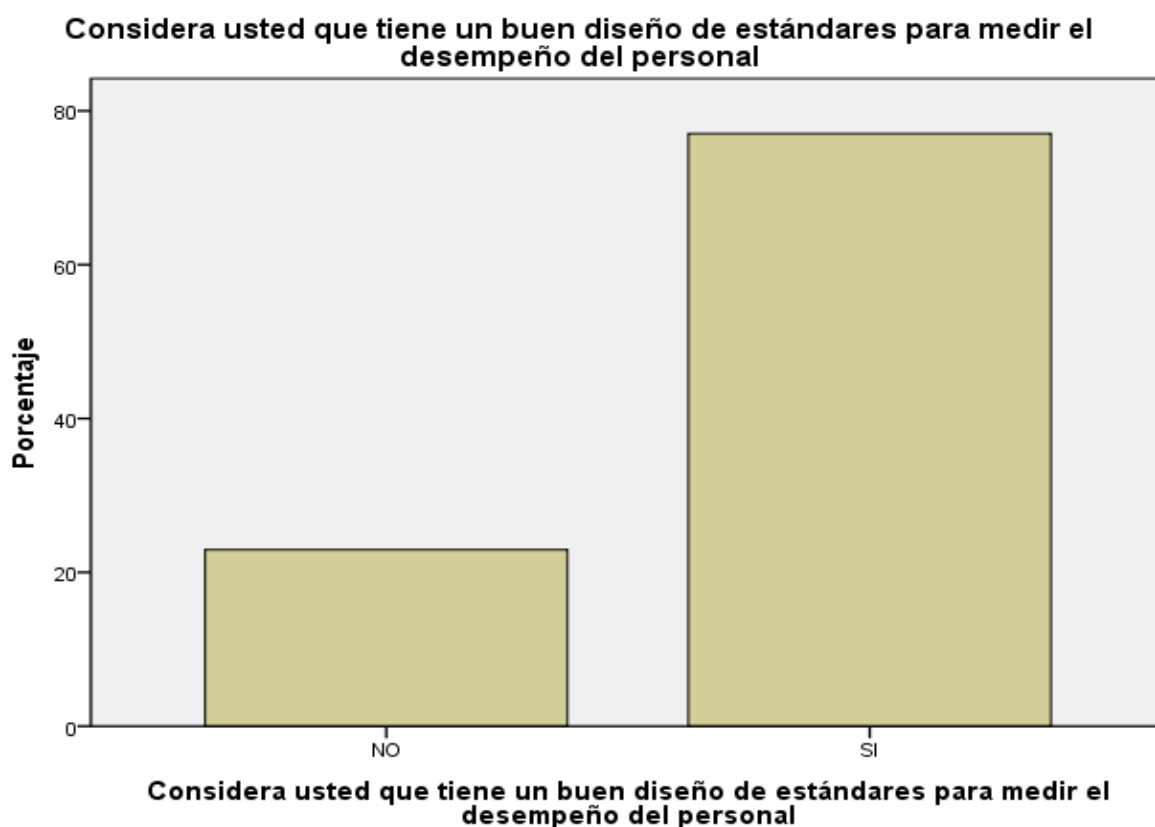
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	9	14,8
	SI	52	85,2
Total		61	100,0



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 36 tenemos un 85,2 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Se aplica adecuadamente los procedimientos establecidos en la empresa, Y un 14,8 % piensan que no.

TABLA 37. Considera usted que tiene un buen diseño de estándares para medir el desempeño del personal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	14	23,0
	SI	47	77,0
	Total	61	100,0

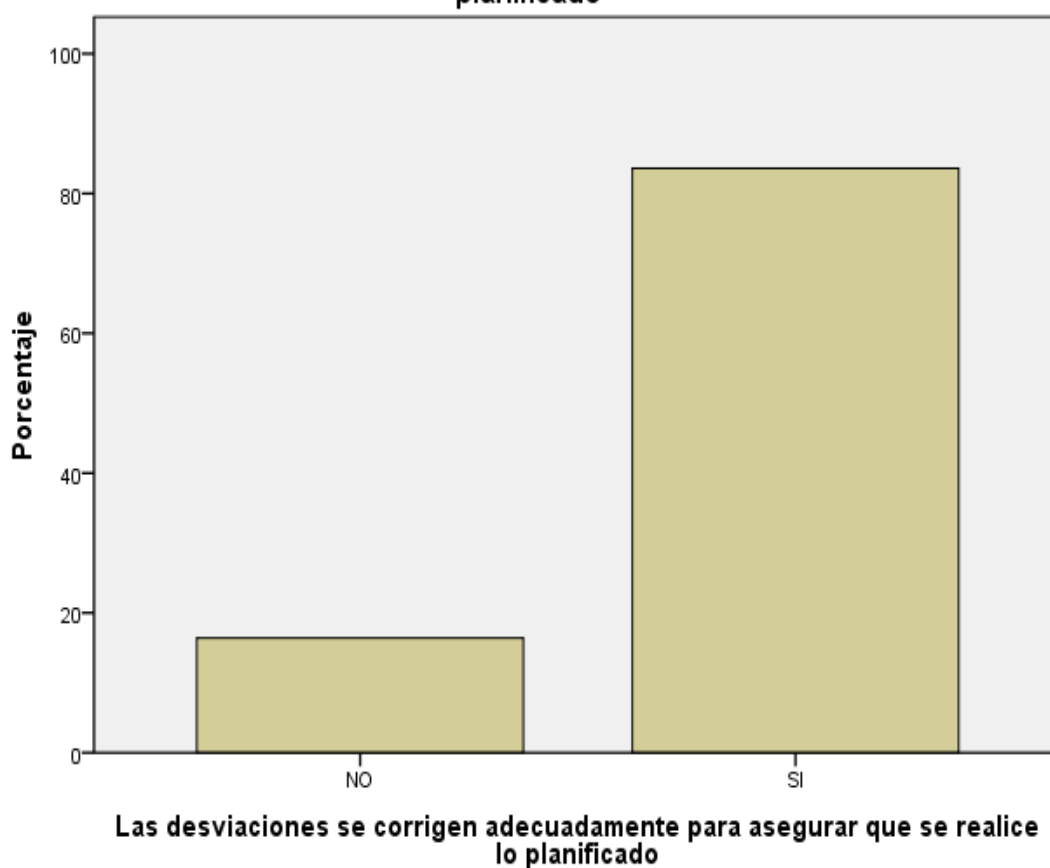


INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 37 tenemos un 77,0 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI Consideran que tienen un buen diseño de estándares para medir el desempeño del personal, Y un 23,0 % piensan que no.

TABLA 38. Las desviaciones se corrigen adecuadamente para asegurar que se realice lo planificado.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	10	16,4
	SI	51	83,6
	Total	61	100,0

Las desviaciones se corrigen adecuadamente para asegurar que se realice lo planificado



INTERPRETACION: Podemos observar que en el gráfico N° 38 tenemos un 83,6 % la mayor cantidad de trabajadores dicen que SI, Las desviaciones se corrigen adecuadamente para asegurar que se realice lo planificado, Y un 16,4 % piensan que no.

4.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la presente investigación se conoció la relación que existe entre el control interno y su relación con la gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional de Educación De Ucayali, 2017.

La tabla N° 1, manifiesta que, el nivel de la variable Control interno en la muestra de estudio fue de un nivel medio, donde se tiene un 72.1% así lo percibe, en lo que se refiere a Gestión Administrativa el 57.4% lo percibe en el nivel Medio, como se observa en la tabla 1 y 2. Esta realidad se confirma en la tabla N°3, en la que se precisa la relación directa en el nivel medio de estas variables; en relación a este resultado, Gutiérrez, observó que existe una disposición del personal en implementar medidas o acciones correctivas y preventivas que permitan lograr mejoras las herramientas de control utilizadas en el desarrollo de sus actividades y funciones; además, Monascal ,evidencio que existe un gran desconocimiento de la aplicación que abarca la Gestión de control interno en la empresa quienes son los responsables de su ejecución; por lo que la propuesta alcanzada busca mejorar los planes y programas de Control interno, alcanzar el objetivo de dar a conocer a toda la organización los responsables de su ejecución y las actividades involucradas.

Respecto al marco teórico, Weber, resalta que es de mucho valor lograr el equilibrio teniendo como ventajas como el de mejorar la actividad con la cual se consiguen metas, aumentar la eficiencia para lograr los mejores resultados, así también controlar mejor la incertidumbre al controlar y ordenar mejor a la fuerza trabajadora que son los recursos más valiosos de una organización. Así mismo, la teoría del control afirma que, la planificación y el control están relacionados de tal manera, que los gerentes, administradores, funcionarios y empleados difícilmente pueden dejar de hacerlo si es que quieren lograr óptimos resultados; Muchos autores sostienen que el

control forma parte de la planificación misma. Los datos recopilados por medio del control son primordiales en toda organización. Esta teoría tiene varios autores que fundamentan y dan sustento con sus definiciones; así mismo, Gairín afirma que, las organizaciones no son únicamente instrumentos para el logro de una meta, son también, sistemas sociales en los que sus miembros desarrollan vínculos recíprocos a partir de las tareas que desempeñan; por esta razón, las organizaciones se pueden estudiar como comunidades a escala; de esta manera, se observa cómo en las organizaciones institucionales también surgen y forman peculiares de mundos normativos, modelos de la realidad, códigos de comunicación y desarrollos técnicos propios.

Las tablas N° 4 a la 7, que permiten observar la relación entre la variable Control Interno y las dimensiones de la variable Gestión Administrativa -Planificación, organización, Dirección y control, también, es de nivel medio, así en la dimensión planificación hay una relación significativa de 73.8% en el nivel medio; en la dimensión Organización se observa, también, una relación de en el nivel medio de 68.9%, confirmándose la relación directa entre variable control interno, en la dimensión Dirección se observa un nivel alta 54.1% , se confirma la interrelación con la variable y la dimensión Control se relaciona significativamente , tal como se observa en la tabla antes mencionada y obtiene un 72.1% confirmándose que esta relación es de interdependencia. En coherencia con estos resultados, Dugarte, concluye que, los cinco componentes de control interno según el enfoque del Informe COSO son necesarios para la definición de estándares de control interno administrativo en la ejecución de obras ya que plantean un marco integrado de control a través de la correlación ya que las operaciones se enlazan a las acciones ejecutivas como un

método cuya seguridad se desarrolla al formar parte de los objetivos de los órganos de la administración pública; también, Flores, afirma que, los componentes del control interno no están operando eficientemente, pues los resultados encontrados no son favorables y, por lo tanto, requiere de una implementación del sistema que asegure el buen desarrollo de las funciones establecidas formalmente; al respecto el marco teórico, Mantilla, también, recalca que, no existe ningún sistema de control interno que sea carente de errores, por consiguiente, se convierte en un imperativo su mejoramiento continuo; entonces, el control interno debe estar sujeto permanentemente a la medición y evaluación de su eficiencia y eficacia, situación que debe brindar a las compañías una mayor seguridad sobre los controles establecidos en cada una de las actividades desarrolladas en la empresa.

V. CONCLUSIONES.

Control interno es un medio para poder lograr un fin, que está diseñado para facilitar la consecución de los objetivos y metas institucionales no para obstaculizarlos.

El control interno también viene a ser un conjunto de planes, métodos, procedimientos y otras medidas de la institución que están establecidos para la autoridad superior.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son las siguientes:

- Se recomienda a Los directivos que sigan tomando medidas apropiadas rápidas ante cualquier conducta inapropiada.
- Se recomienda evaluar constantemente a los trabajadores para así poder mejorar en el área que desempeñan.

- Se recomienda siempre respetar las decisiones que tome la administración ante cualquier caso por el bienestar de la institución.
- Se recomienda desarrollar más actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas diarias.
- Se recomienda a los directivos que limiten solo las responsabilidades que los trabajadores deben cumplir en el área que corresponden.
- Se recomienda Seguir contando con puestos de trabajos bajo responsabilidad de la entidad
- Se recomienda Seguir en constante evaluación de los conocimientos, destrezas y habilidades de sus trabajadores para realizar mejor el trabajo
- Se recomienda considerar más el cumplimiento de objetivos de acuerdo a las actividades de la entidad.
- Se recomienda especificar los objetivos a la información financiera.
- Se recomienda estimar la importancia de los riesgos que puedan existir en la institución.
- Se recomienda tomar decisiones claves para prevenir cualquier cambio en los modelos de gestión ya sea, políticos, institucionales o tecnológicos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos.
- Se recomienda que Los controles de aplicación se han mejor diseñados para responder a los riesgos en los procesos para el logro de los objetivos entre las áreas.
- . Se recomienda que las actividades de control que aplican en los distintos niveles de la entidad y los procedimientos de autorización, incluyendo los

términos y condiciones, sean documentados y claramente comunicados a los funcionarios y servidores de la institución para llevar un buen control.

- Se recomienda que el diseño, sea más implementado las actividades de control para asegurar la integridad, exactitud y disponibilidad del procesamiento de TI.
- Se recomienda tener planes de contingencias para evitar interrupciones en la operación del servicio.
- Se recomienda que el personal rote de acuerdo a sus competencias en las diferentes áreas.
- Se recomienda tener un registro de indicadores de desempeño para procesos, procedimientos, actividades y tareas, que establecen lo que se espera.
- Se recomienda tener controles generales que apoyen la adquisición, desarrollo y mantenimiento de la infraestructura de Tecnología de la Información.
- Se recomienda que La entidad cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas y los actualiza constantemente cuando sea necesario.
- Se recomienda disponer de un proceso para identificar más la información requerida para apoyar el funcionamiento de los componentes del Control Interno y el logro de los objetivos de la entidad.
- Se recomienda tener en claro el proceso que debe existir para comunicar a todo el personal acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno.

- Se recomienda tener establecido una línea de base del Control Interno que permita definir el proceso de mejora continua.
- Se recomienda comunicar constantemente las deficiencias a los responsables, según corresponda.
- Se recomienda implementar procedimientos para mejorar el seguimiento de las medidas correctivas.
- Se recomienda tener visible la visión y misión Institucional de La Dirección Regional de Educación de Ucayali, pudiendo ser a la entrada de la institución.
- Se recomienda que Los objetivos educativos sean bien formulados en su Plan operativo Institucional.
- Se recomienda que los procedimientos administrativos estén bien definidos adecuadamente para alcanzar los objetivos de la DREU.
- Se recomienda que La programación de actividades estén bien planificada.
- En este caso la estructura organizacional en bien establecida pero se recomienda tener una buena comunicación de los directivos para el buen funcionamiento de la institución.
- Se recomienda tener una mejor organización para obtener recursos suficientes para alcanzar los objetivos de la Institución.
- Se recomienda que el perfil de los trabajadores debe ser adecuado para cumplir sus funciones.
- Se recomienda Cree asignar correctamente las funciones en la Institución.
- Se recomienda que La comunicación y motivación del personal estén orientados al mejoramiento de la calidad educativa en la Institución para un buen funcionamiento institucional.

- Se recomienda que debe haber un buen liderazgo en el equipo de trabajo institucional por el bienestar de la institución.
- Se recomienda que se guie adecuadamente el logro de los objetivos planteados.
- Se recomienda que Se apliquen adecuadamente los procedimientos establecidos en la institución.
- Se recomienda tener un buen diseño de estándares para medir el desempeño del personal de la institución.
- Se recomienda que las desviaciones deben corregirse adecuadamente para asegurar que se realice lo planificado en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola, (2002); “Administración De Pequeñas Empresas”, Segunda Edición, Editorial McGrawhill, México.
- Calderón, (2016) “Control interno y gestión institucional en la Municipalidad Distrital de Manantay - 2016”.
- Catácora, (1996), Sistemas y procedimientos contables, Primera edición, Editorial McGraw Hill, Venezuela
- Chiavenato, (2001); “Gestión Del Talento Humano”, Segunda edición, editorial McGrawhill, Colombia.
- Contraloría General de la República (2014). Marco conceptual del Control Interno” Lima. Perú.
- De la cruz, Jara, (2013), El control interno y su impacto en la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura.

- Dugarte, (2012). Estándares de Control Interno Administrativo en la Ejecución Obras Civiles de los Órganos de la Administración Pública Municipal. Tesis para optar el Grado de Magister en Ciencias Contables. Mérida. Venezuela.
- Estupiñan, (2006) Control Interno y fraudes con base los ciclos transaccionales: Análisis del Informe COSO I y II; 2ª. Edición, ECOE Ediciones, Bogotá – Colombia.
- Fayol, (1916) Principios y elementos de administración. Tomado de: Administración industrial y general, Buenos Aires: El Ateneo.
- Flores, (2015). La Participación del Control Interno en la Gestión Administrativa y Contable de las Empresas Constructoras del Perú (para optar el título de contador). Chimbote, Perú: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Gairín, (2000); “Cambio de cultura y organizaciones que aprenden” en: III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos: Liderazgo y Organizaciones que Aprenden. Universidad de Deusto, Bilbao,
- Gámez, (2010) Control Interno en las Áreas de Aprovisionamiento de las Empresas Públicas Sanitarias de Andalucía; Tesis Doctoral en Economía y Administración en la Universidad Málaga
- Gutiérrez, (2010). Auditoría continua como herramienta de control en la Secretaría de Finanzas de la Gobernación del estado Yaracuy. Trabajo de Grado. Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado UCLA. Barquisimeto – Venezuela
- Hernández, Fernández, y Baptista, (2008). Metodología de la investigación. México, Mc Graw Hill, 850 Pp.

- Hernández, Fernández, y Baptista, (2010). Metodología de la investigación. México, Mc Graw Hill.
- Malásquez, (2012). Control en la Gestión Pública para lograr la eficiencia en la Municipalidad de Chincha. Universidad Privada San Juan Bautista. Ica. Perú
- Mendenhall, Beaver, y Beaver, (2006) Introducción a la probabilidad y estadística. Reino Unido. Décima tercera edición. Cengage Learning.
- Monascal, (2010). Propuesta de gestión de control interno caso: Gerencia de Auditoría Italviajes C.A. Tesis para optar el título de Especialista en Planificación, Desarrollo y Gestión. Universidad de Monteávila. Caracas Venezuela.
- Mora, (2014), “Modelo de gestión administrativa la empresa recolpastic S.A. del Canton de Puebloviejo parroquia San Juan”, Ecuador.
- Pacheco, Castañeda y Caicedo, Carlos Hernán (2004). Indicadores Integrales de Gestión. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá, Colombia.
- Pérez, (1998); “La Cultura escolar en la sociedad neoliberal” Ediciones Morata. Madrid-España
- Pérez, (1998); “La Cultura escolar en la sociedad neoliberal” Ediciones Morata. Madrid-España
- Ramos, & Vásquez, (2015). El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas comerciales del Perú y de Brandon's Negocios e Inversiones SAC 2015 (para optar el título de contador público). Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Rodríguez, (2001); “Gestión organizacional, elementos para su estudio”
Ediciones Universidad Católica de Chile.

Samaniego (2013) Incidencias del Control Interno en la Optimización de la
Gestión de las Micro Empresa en el distrito de Chaclacayo; Tesis de
Maestría en Gestión de la Universidad San Martín de Porres

Taylor, Frederick (1971). Principios de la administración Científica. México,
Herrero Hermanos.

ANEXOS



PERU

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

CONSTANCIA

DE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Por medio de la presente se deja constancia que la Br. *Flores Rengifo, Criss Maylli*, identificada con DNI N° 41876880, ha realizado la ejecución de la parte práctica de su trabajo de Investigación, titulado "El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional de Educación De Ucayali, 2017" en la Dirección Regional de Educación de Ucayali; realizando las funciones competentes en este proceso y aplicando los instrumentos diseñados para este fin;

Expedimos la presente a solicitud de la interesada

Pucallpa, 29 de marzo de 2018




Dr. Edm. Alfonso Magro Guerra Chacón
Director Regional de Educación de Ucayali
DREU

"Por una gestión educativa de calidad, diversificada y con valores para el desarrollo de la Región Ucayali"

Av. Sáenz Peña N° 220 Pucallpa - Perú
Telefono (51)(61) 57-1433 Tele fax 57-2236 E-mail: dreucayali_2@hotmail.com

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS DE PUBLICACION DE ARTICULO CIENTIFICO

Yo, Rengifo, Criss Maylli, identificado con DNI N° 41876880 estudiante de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Escuela profesional de Contabilidad, presento el artículo científico titulado: “El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional de Educación De Ucayali, 2017”

Declaro bajo juramento:

- 1) El artículo es de mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada: es decir, no ha sido copiado de algún trabajo de investigación efectuada por mi persona.
- 4) El artículo es inédito, es decir, no ha sido presentado para su publicación en alguna revista científica ni medio de difusión físico o electrónico.
- 5) De identificarse la falta (fraude –datos falsos), plagio (información sin citar a los autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.
- 6) Si el artículo fuese aprobado para su publicación cedo mis derechos patrimoniales y otorgo a la la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote la publicación del documento en las condiciones procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Pucallpa, 20 de mayo de 2018

.....

Flores Rengifo, Criss Maylli

DNI N° 41876880

El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional de Educación De Ucayali, 2017

TITULO DE LA INVESTIGACION	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	INDICADOR	ESCALA	DISEÑO METODOLÓGICO
El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional de Educación De Ucayali, 2017	¿Cómo se relaciona el Control Interno y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017?	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre control interno y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre control interno y la dimensión planificación de la variable gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017. • Determinar la relación que existe entre control interno y la dimensión organización de la variable gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017 	Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento de la gestión de riesgos • Identificación de los riesgos • Valoración de los riesgos • Respuesta al riesgo. • Procedimientos de autorización y aprobación • Segregación de funciones • Evaluación costo-beneficio • Verificaciones y conciliaciones • Evaluación de desempeño • Rendición de cuentas • Revisión de procesos, actividades y tareas • Información y responsabilidad • Calidad y suficiencia de la información • Sistemas de información • Flexibilidad al cambio • Canales de comunicación • Prevención y monitoreo • Monitoreo oportuno del control interno • Reporte de deficiencias • Seguimiento e implantación de medidas correctivas 	<p>Ordinal</p> <p>Bueno Regular Malo</p>	<p>Tipo de investigación Cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo</p> <p>Diseño de Investigación No experimental- Correlacional</p> <p>Instrumento Encuesta</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre control interno y la dimensión dirección de la variable gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017 • Determinar la relación que existe entre control interno y la dimensión control de la variable gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2017 	Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Visión y misión empresarial. • Decisión sobre formulación de objetivos. • Definición de procedimientos para alcanzarlos. • Programación de actividades. • Estructura organizacional. • Obtener los recursos para alcanzar los objetivos. • Definir el perfil de los colaboradores. • Asignación de funciones en la empresa. • Comunicación y motivación del personal. • Liderazgo del equipo. • Dirección hacia el logro de los objetivos. • Monitorear el logro de los objetivos. • Definición de estándares para medir el desempeño del personal. • Corregir desviaciones y garantizar que se realice lo planeado. 	Ordinal Bueno Regular Malo	
--	--	--	-------------------------------	---	--	--

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS;

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE CANTABILIDAD

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de educación de Ucayali

El presente cuestionario es para medir la variable, **Control Interno**, tiene el propósito de recoger información de los trabajadores de la Dirección Regional de educación de Ucayali para desarrollar el trabajo de investigación titulado “**El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional de Educación De Ucayali, 2017**”.

La información que usted proporcionará será utilizada solo con fines académicos y de Investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador(a): Flores Rengifo, Criss Maylli

1. Los directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional íntegra y ética. Ante un indicio de conducta inapropiada se toman medidas apropiadas rápidas
SÍ NO
2. Se evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para realizar el trabajo.
SÍ NO
3. La evaluación y la toma de decisiones son independientes de la administración
SÍ NO

4. Se desarrolla actividades para capacitar a los empleados para el mejor desempeño de sus tareas.
- SÍ NO
5. Se define, asigna y limita las responsabilidades.
- SÍ NO
6. Se cuenta con puestos de trabajo alineados a objetivos específicos bajo responsabilidad de la entidad.
- SÍ NO
7. Se evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para realizar el trabajo.
- SÍ NO
8. Se considera el cumplimiento de objetivos de acuerdo a las actividades de la entidad.
- SÍ NO
9. Se especifica los objetivos asociados a la información financiera u otro proceso determinado.
- SÍ NO
10. Se estima la importancia de los riesgos identificados
- SÍ NO
11. Se evalúa si los cambios en los modelos de gestión, políticos, institucionales o tecnológicos pueden afectar el cumplimiento de objetivos.
- SÍ NO

12. Los controles de aplicación se han diseñado para responder a los riesgos en los procesos relevantes para el logro de los objetivos entre áreas.

SÍ NO

13. Las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad y los procedimientos de autorización, incluyendo los términos y condiciones, son documentados y claramente comunicados a los funcionarios y servidores.

SÍ NO

14. Se ha diseñado, seleccionado e implementado las actividades de control sobre la infraestructura de tecnología para asegurar la integridad, exactitud y disponibilidad del procesamiento de TI.

SÍ NO

15. Existe un plan de contingencia para evitar interrupciones en la operación del servicio.

SÍ NO

16. El personal rota de acuerdo a sus competencias en las diferentes áreas.

SÍ NO

17. Se emplea un registro de indicadores de desempeño para procesos, procedimientos, actividades y tareas, que establecen lo que se espera.

SÍ NO

18. Existen controles generales que apoyen la adquisición, desarrollo y mantenimiento de la infraestructura de Tecnología de la Información.

SÍ NO

19. La entidad cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas y los actualiza cuando es necesario.

SÍ NO

20. Se dispone de un proceso para identificar la información requerida para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del Control Interno y el logro de los objetivos de la entidad

SÍ NO

21. Existe un proceso para comunicar a todo el personal acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno.

SÍ NO

22. Se establece una línea de base (diagnóstico) del Control Interno que permita definir el proceso de mejora.

SÍ NO

23. Se comunica las deficiencias a los responsables y la adopción de medidas correctivas a la alta dirección, según corresponda.

SÍ NO

24. Se implementa un procedimiento para el seguimiento de las medidas correctivas

SI

NO

Pucallpa, Marzo de 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE CANTABILIDAD**

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de educación de Ucayali

El presente cuestionario es para medir la variable, **Gestión Administrativa**, tiene el propósito de recoger información de los trabajadores de la Dirección Regional de educación de Ucayali para desarrollar el trabajo de investigación titulado **“El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección Regional de Educación De Ucayali, 2017”**.

La información que usted proporcionará será utilizada solo con fines académicos y de Investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador(a): Flores Rengifo, Criss Maylli

1. La Dirección Regional de Educación de Ucayali tiene visible su visión y misión Institucional.

SÍ

NO

2. ¿Los objetivos educativos están bien formulados en su Plan operativo Institucional?

SÍ NO

3. Considera usted que los procedimientos administrativos están definidos adecuadamente para alcanzar los objetivos de la DREU.

SÍ NO

4. La programación de actividades de su Institución está bien planificada.

SÍ NO

5. Usted está de acuerdo en la forma en la que está establecida la estructura organizacional su Institución

SÍ NO

6. Su empresa cuenta con recursos suficientes para alcanzar los objetivos de la Institución

SÍ NO

7. Cree usted que el perfil de los trabajadores es adecuado para cumplir sus funciones.

SÍ NO

8. Cree usted que se asigna correctamente las funciones en la Institución.

SÍ NO

9. La comunicación y motivación del personal están orientados al mejoramiento de la calidad educativa en la Institución.

SÍ NO

10. Considera usted que hay un buen liderazgo en el equipo de trabajo institucional.

SÍ NO

11. Se está guiando adecuadamente hacia el logro de los objetivos planteados.

SÍ NO

12. Se aplican adecuadamente los procedimientos establecidos en la empresa.

SÍ NO

13. Considera usted que tiene un buen diseño de estándares para medir el desempeño del personal.

SÍ NO

14. Las desviaciones se corrigen adecuadamente para asegurar que se realice lo planificado.

SÍ NO

Pucallpa, Marzo del 2018

**UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE
CHIMBOTE**



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

TITULO:

El control interno y su influencia en la gestión administrativa de
las entidades sin fines de lucro del Perú: Caso Dirección
Regional De Educación De Ucayali, 2017

**PROYECTO DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORA:

Bach. Flores Rengifo, Criss Maylli

ASESOR:

Mg. CPCC. Arévalo Pérez, Romel

PUCALLPA – PERÚ

2018

TABLA DE FIABILIDAD

Variable: Control interno

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Estadísticas Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	VA RC 000	VA RC 000	VA RC 000	VA RC 000	VA RC 000	VA RC 000	VA RC 000	VA RC 000	VA RC 000	VA RC 001	VA RC 001	VA RC 001	VA RC 001	VA RC 001	VA RC 001	VA RC 001	VA RC 001	VA RC 001	VA RC 001	VA RC 002	VA RC 002	VA RC 002	VA RC 002	VA RC 002
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
4	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	
5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	
6	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	
7	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
8	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	
9	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	
10	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	
11	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	
12	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	
13	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
14	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	
15	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	
16	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	
17	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
18	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	
19	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
21																								

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARU
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
/SCALE(*ALL VARIABLES) ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos - Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	24

Guardar este documento

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Variable: Gestión administrativa

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 V
AR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,775	14

Abrir documento de resultados

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

BASE DE DATOS

	Ambiente de control		Evaluación de riesgos		Actividades de control gerencial		Información y comunicación		Supervisión-Monitoreo		Control interno		Planificación		Organización		Dirección		Control		Gestión administrativa	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Total	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Total	Nivel
1	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	5	1	6	3	5	2	22	2
2	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	5	1	6	2	6	3	5	2	22	2
3	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	6	2	4	1	4	1	20	2
4	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	5	1	7	2	6	3	6	3	24	3
5	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	6	2	4	1	4	1	20	2
6	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	6	2	5	1	6	3	5	2	22	2
7	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	5	1	6	3	5	2	22	2
8	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	8	3	6	3	4	1	24	3
9	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	5	1	6	2	6	3	5	2	22	2
10	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	8	3	6	3	4	1	24	3
11	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	6	2	5	1	6	3	5	2	22	2
12	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	8	3	6	3	4	1	24	3
13	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	5	1	6	2	6	3	5	2	22	2
14	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	8	3	6	3	4	1	24	3
15	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	5	1	7	2	6	3	5	2	23	2
16	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	7	2	6	3	5	2	24	3
17	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	7	2	6	3	5	2	24	3
18	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	7	2	6	3	6	3	25	3
19	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	6	2	6	2	4	1	4	1	20	2
20	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	7	2	6	3	5	2	24	3
21	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	5	1	6	2	6	3	5	2	22	2
22	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	7	2	7	2	4	1	5	2	23	2
23	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	8	3	6	3	4	1	24	3
24	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	5	1	8	3	6	3	5	2	24	3
25	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	7	2	6	3	5	2	24	3
26	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	8	3	5	2	5	2	24	3
27	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	6	2	6	2	5	2	4	1	21	2
28	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	8	3	5	2	5	2	24	3
29	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	8	3	5	2	5	2	24	3
30	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	5	1	6	3	5	2	22	2
31	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	6	2	6	2	5	2	5	2	22	2
32	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	7	2	6	3	5	2	24	3
33	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	6	2	4	1	4	1	20	2
34	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	5	1	6	2	6	3	5	2	22	2
35	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	7	2	7	2	4	1	5	2	23	2
36	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	6	2	6	2	4	1	5	2	21	2
37	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	7	2	6	3	5	2	24	3
38	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	7	2	6	2	6	3	5	2	24	3
39	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	5	1	6	3	5	2	22	2
40	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	6	2	6	2	4	1	5	2	21	2
41	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	6	2	4	1	4	1	20	2
42	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	7	2	6	3	5	2	24	3
43	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	5	1	7	2	6	3	5	2	23	2
44	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	7	2	6	3	5	2	24	3
45	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	6	2	4	1	4	1	20	2
46	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	5	1	6	2	6	3	5	2	22	2
47	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	7	2	7	2	4	1	6	3	24	3
48	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	7	2	6	3	5	2	24	3
49	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	5	1	6	2	6	3	5	2	22	2
50	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	5	1	6	2	6	3	5	2	22	2
51	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	7	2	6	3	5	2	24	3
52	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	5	1	8	3	6	3	5	2	24	3
53	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	6	2	7	2	6	3	5	2	24	3
54	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	8	3	6	3	4	1	24	3
55	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	5	1	6	2	6	3	5	2	22	2
56	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	6	2	5	1	6	3	5	2	22	2
57	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	7	2	7	2	4	1	5	2	23	2
58	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	6	2	6	2	4	1	4	1	20	2
59	11	2	6	2	12	2	4	3	5	2	38	2	5	1	6	2	6	3	5	2	22	2
60	9	1	6	2	9	1	3	2	3	1	30	1	6	2	5	1	6	3	5	2	22	2
61	12	2	6	2	12	2	3	2	4	1	37	2	5	1	6	2	6	3	5	2	22	2