



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

RELACIÓN DEL CONTROL INTERNO CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE
LA UE 022 IX MACRO REGIÓN POLICIAL AREQUIPA 2020

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración

Autora:

Rodríguez Sahuanay, Daysi Erika

Asesor:

Novoa Uribe, Carlos Alberto
ORCID: 0000-0003-1646-2771

Jurado:

Holgado Quispe, Ana Maria

Tejada Estrada, Gina Coral

Bazan Briceño, Jose Luis

Lima - Perú

2024

RELACIÓN DEL CONTROL INTERNO CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UE 022 IX MACRO REGIÓN POLICIAL AREQUIPA 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	17%	1%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

RELACIÓN DEL CONTROL INTERNO CON LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA DE LA UE 022 IX MACRO REGIÓN POLICIAL
AREQUIPA 2020

Línea de Investigación:
Desarrollo Empresarial

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración

Autora:
Rodríguez Sahuanay, Daysi Erika

Asesor:
Novoa Uribe, Carlos Alberto
(ORCID: 0000-0003-1646-2771)

Jurado:
Holgado Quispe, Ana Maria
Tejada Estrada, Gina Coral
Bazan Briceño, Jose Luís

Lima – Perú
2024

Dedicatoria

A mis padres Oswaldo y María, por su apoyo y amor incondicional, por inculcar en mi valores y principios que me permitieron obtener este grado académico, ninguna palabra es suficiente para expresar tanto agradecimiento hacia ellos.

Con inmenso amor a mis hijas Sofía y Alessia, quienes han sido mi fuente de motivación e inspiración y a quienes deseo darles el ejemplo que solo con el esfuerzo y la constancia se alcanzan los ideales que se sueñan.

Agradecimiento

A Dios por dame la dicha de concretar uno de mis grandes anhelos, por brindarme la fuerza, sabiduría y resiliencia en cada paso para alcanzar este logro académico.

A mis docentes y asesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villareal, sus enseñanzas han sido fundamentales en mi formación académica y profesional.

A mis compañeros de la Maestría, con los que pude intercambiar ideas, conocimientos y experiencias, que impulsaron mi crecimiento personal y profesional.

Índice

Resumen.....	13
Abstract.....	14
I. Introducción.....	15
1.1. Planteamiento del Problema.....	15
1.2. Descripción del problema.....	16
1.3. Formulación del Problema	17
1.3.1. Problema General.....	17
1.3.2. Problemas Específicos.....	17
1.4. Antecedentes	17
1.4.1. Antecedentes Internacionales	17
1.4.2. Antecedentes Nacionales.....	19
1.4.3. Antecedentes Locales	21
1.4.4. Estado del Arte	22
1.5. Justificación de la investigación.....	24
1.5.1. Justificación Teórica	24
1.5.2. Justificación Practica.....	24
1.5.3. Justificación Metodología	24
1.5.4. Justificación Social.....	24
1.6. Limitaciones de la investigación	25
1.7. Objetivos	25

1.7.1. Objetivo general	25
1.7.2. Objetivos específicos.....	25
1.8. Hipótesis.....	26
1.8.1. Hipótesis general	26
1.8.2. Hipótesis específicas	26
II. Marco Teórico.....	27
2.1. Marco conceptual	27
2.1.1. Control interno	27
2.1.2. Gestión Administrativa	36
2.1.3. Aspectos de responsabilidad social y medio ambiente	43
III. Método	45
3.1. Tipo de Investigación	45
3.2. Población y muestra	45
3.2.1. Población	45
3.2.2. Muestra.....	46
3.3. Operacionalización de variables.....	47
3.4. Instrumentos	49
3.5. Procedimientos	49
3.6. Análisis de datos.....	49
3.7. Consideraciones éticas	49
IV. Resultados	51

V.	Discusión de resultados.....	96
VI.	Conclusiones	98
VII.	Recomendaciones.....	100
VIII.	Referencias.....	101
IX.	Anexos	107
	<i>Anexo 01. Matriz de consistencia</i>	107
	<i>Anexo 02: Validación y confiabilidad del instrumento</i>	108
	<i>Anexo 03: Instrumentos</i>	110

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	47
Tabla 2 ¿Cuenta la Unidad de control interno con un plan de trabajo avalado?	51
Tabla 3 ¿El plan operativo cuenta con acciones y metas específicas?	52
Tabla 4 ¿El organigrama de la Unidad de control está a la vista del personal?.....	53
Tabla 5 ¿Están bien delimitadas las líneas de autoridad y responsabilidad?.....	54
Tabla 6 ¿Está actualizado el manual de organización y se encuentra a disposición del personal?	55
Tabla 7 ¿Existe eficiencia y productividad en las operaciones de control interno?	56
Tabla 8 ¿Existen registros y controles necesarios en la gestion administrativa del personal y cumplimiento de las obligaciones laborales?.....	57
Tabla 9 ¿La Unidad Cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil y el número necesario de personal?	58
Tabla 10 ¿Existe un expediente por cada persona que labora en la Unidad Administrativa de la IX MACREPOL de Arequipa?	59
Tabla 11 ¿Se cuenta con análisis estadísticos, estudios de moción y tiempo?	60
Tabla 12 ¿Existe la observación de políticas establecidas en todas las áreas de la organización?	61
Tabla 13 ¿Existen normas y procedimientos relacionados principal y directamente a la salv guarda de los activos de la unidad?	62
Tabla 14 ¿Existe confiabilidad de los registros financieros?.....	63
Tabla 15 ¿Se ha establecido un sistema de autorizaciones y aprobaciones con registros y reportes contables?.....	64

Tabla 16 ¿La preparación de estados financieros se realiza de conformidad con los principios de contabilidad?	65
Tabla 17 ¿Se realiza la toma de acción correctiva respecto a la eventualidad de cualquier diferencia que pudiera existir?	66
Tabla 18 ¿Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos?	67
Tabla 19 ¿La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada?	68
Tabla 20 ¿Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen?	69
Tabla 21 ¿El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal?	70
Tabla 22 ¿Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos?	71
Tabla 23 ¿Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones? ..	72
Tabla 24 ¿La institución cuenta con un organigrama funcional?	73
Tabla 25 ¿Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar?	74
Tabla 26 ¿El personal de la oficina se involucra con la misión institucional?	75
Tabla 27 ¿Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones? ..	76
Tabla 28 ¿Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos?....	77
Tabla 29 ¿Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales? ..	78
Tabla 30 ¿La jefatura directiva influye en el logro de los objetivos del plan operativo?	79
Tabla 31 ¿La jefatura influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse?	80
Tabla 32 ¿La jefatura valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo?	81
Tabla 33 ¿La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina?	82

Tabla 34 ¿Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas?.....	83
Tabla 35 ¿La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones?	84
Tabla 36 ¿Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos?	85
Tabla 37 ¿Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos?	86
Tabla 38 ¿Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias?	87
Tabla 39 ¿Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas?.....	88
Tabla 40 ¿Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas?	89
Tabla 41 Pruebas de normalidad.....	90
Tabla 42 Relación del control interno y la gestión administrativa	91
Tabla 43 Relación entre control interno y la planeación	92
Tabla 44 Relación entre control interno y la organización.	93
Tabla 45 Relación entre control interno y la dirección.....	94
Tabla 46 Relación entre control interno y el control	95

Índice de figuras

Figura 1 ¿Cuenta la Unidad de control interno con un plan de trabajo avalado?	51
Figura 2 ¿El plan operativo cuenta con acciones y metas específicas?	52
Figura 3 ¿El organigrama de la Unidad de control está a la vista del personal?	53
Figura 4 ¿Están bien delimitadas las líneas de autoridad y responsabilidad?.....	54
Figura 5 ¿Está actualizado el manual de organización y se encuentra a disposición del personal?	55
Figura 6 ¿Existe eficiencia y productividad en las operaciones de control interno?.....	56
Figura 7 ¿Existen registros y controles necesarios en la gestion administrativa del personal y cumplimiento de las obligaciones laborales?.....	57
Figura 8 ¿La Unidad Cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil y el número necesario de personal?	58
Figura 9 ¿Existe un expediente por cada persona que labora en la Unidad Administrativa de la IX MACREPOL de Arequipa?	59
Figura 10 ¿Se cuenta con análisis estadísticos, estudios de moción y tiempo?.....	60
Figura 11 ¿Existe la observación de políticas establecidas en todas las áreas de la organización?	61
Figura 12 ¿Existen normas y procedimientos relacionados principal y directamente a la salvaguarda de los activos de la unidad?	62
Figura 13 ¿Existe confiabilidad de los registros financieros?	63
Figura 14 ¿Se ha establecido un sistema de autorizaciones y aprobaciones con registros y reportes contables?.....	64
Figura 15 ¿La preparación de estados financieros se realiza de conformidad con los principios de contabilidad?	65

Figura 16 ¿Se realiza la toma de acción correctiva respecto a la eventualidad de cualquier diferencia que pudiera existir?	66
Figura 17 ¿Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos?	67
Figura 18 ¿La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada?	68
Figura 19 ¿Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen?	69
Figura 20 ¿El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal?	70
Figura 21 ¿Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos?	71
Figura 22 ¿Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones? ..	72
Figura 23 ¿La institución cuenta con un organigrama funcional?	73
Figura 24 ¿Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar?	74
Figura 25 ¿El personal de la oficina se involucra con la misión institucional?	75
Figura 26 ¿Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones? ..	76
Figura 27 ¿Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos? ..	77
Figura 28 ¿Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales? ..	78
Figura 29 ¿La jefatura directiva influye en el logro de los objetivos del plan operativo?	79
Figura 30 ¿La jefatura influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse?	80
Figura 31 ¿La jefatura valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo?	81
Figura 32 ¿La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina?	82
Figura 33 ¿Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas?	83

Figura 34 ¿La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones?	84
Figura 35 ¿Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos?	85
Figura 36 ¿Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos?.....	86
Figura 37 ¿Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias?	87
Figura 38 ¿Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas?	88
Figura 39 ¿Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas?.....	89

RESUMEN

Objetivo: Esta tesis se propuso como finalidad principal establecer la relación entre el control interno y la gestión de nivel administrativo del UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020. **Método:** El estudio fue de tipo básico, el cual es caracterizado por buscar conocimientos acerca del tema de estudio. El enfoque fue de tipo cuantitativo porque se realizó una medición numérica y un análisis estadístico. Además, el estudio fue descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental, dado que, las variables no se variaron intencionalmente. La población correspondió a 107 trabajadores de la UE -022-IX Macro Región Policial de Arequipa, de la cual se obtuvo un muestreo de 84 trabajadores a quienes estuvo dirigido un cuestionario, como medio instrumental. **Resultado:** Los resultados estadísticos evidenciaron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.503 con un nivel de significancia bilateral de 0.000. **Conclusión:** Los datos resultantes, previamente analizados e interpretados confirmaron la relación entre el control interno y la gestión de nivel administrativo de la UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.

Palabras clave: gestión administrativa, control interno, planificación, control administrativo.

ABSTRACT

Objective: The main purpose of this thesis was to establish the relationship between internal control and administrative level management of UE-022- IX Macro Police Region, Arequipa-2020. **Method:** The study was of a basic type, which is characterized by seeking knowledge about the topic of study. The approach was quantitative because a numerical measurement and a statistical analysis were carried out. Furthermore, the study was descriptive - correlational, with a non-experimental design, since the variables were not intentionally varied. The population corresponded to 107 workers from the EU -022-IX Macro Police Region of Arequipa, from which a sample of 84 workers was obtained to whom a questionnaire was directed, as an instrumental means. **Result:** The statistical results showed a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.503 with a bilateral significance level of 0.000. **Conclusion:** The resulting data, previously analyzed and interpreted, confirmed the relationship between internal control and administrative level management of the UE-022- IX Macro Police Region, Arequipa-2020.

Keywords: administrative management, internal control, planning, control administrative.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

En la actualidad, las diversas entidades, sean de carácter público o privado, deben ser responsables de la realización de sus actividades, de modo que proporcionen una certidumbre considerable en correspondencia al cumplimiento de sus objetivos, tomando en consideración un nivel significativo en la eficacia de sus procedimientos y en el acatamiento de las diferentes normas vigentes.

Por tanto, se considera que la ejecución de una idónea gestión administrativa y una adecuada auditoría interna son actividades significativas dentro de una organización, puesto que mediante estas actividades se busca cumplir los objetivos a nivel de la institución, controlar y coordinar diversas acciones que posibiliten la prevención de dificultades y, por consiguiente, obtener efectos convenientes para la compañía.

El control interno (CI), supone un ramillete de actividades y medidas llevadas a cabo por las organizaciones, las cuales buscan proteger sus recursos, garantizar que la información sobre la contabilidad sea exacta y confiables, y mejorar la eficiencia de manera razonable de sus operaciones para una mejor toma de decisiones. (Ordoñez, 2021)

Desde el año 2006, el gobierno del Perú considera obligatoria la instalación de organismos de control interno en la totalidad de organizaciones afines a la esfera estatal, con el objetivo de salvaguardar las distintas labores que se lleven a cabo en ellas, y ofrecer la garantía de que estas se enfoquen en la consecución conjunta y satisfactoria de los objetivos trazados a nivel de cada institución. (Llaja, 2021)

La gestión de nivel administrativo comprende un abanico de actividades y procedimientos que implican la planificación, gestión, dirección y supervisión de las labores ejecutadas por cada miembro que hace parte de la entidad, lo mismo que el empleo de recursos

en la totalidad de la medida en que se tenga disponibilidad de ellos, buscando con esto la consecución de las metas institucionales. (Juarez, 2021)

En el Perú, la administración pública enfrenta un gran desafío que consiste en garantizar la eficiencia operativa en su labor de garantizar derechos y cumplir obligaciones. En este sentido, la información operativa desempeña un papel fundamental, ya que, se transforma en un agente primordial al momento de decidir sobre el desarrollo de los procesos que tienen lugar de manera interna.

1.2. Descripción del problema

La IX Macro Región Policial Arequipa cuenta en su organización con la unidad de administración, Unidad Ejecutora 022 - Arequipa , esta unidad se encuentra ubicada en la avenida Emmel al costado de la Comisaria PNP de Yanahuara, está a cargo de un Oficial Superior de Armas, quien en trabajo conjunto con oficiales y suboficiales de armas y de servicios, tienen la responsabilidad de dirigir la planificación, ejecución y supervisión de los procesos de los sistemas administrativos de presupuesto, abastecimiento, contabilidad y tesorería; así como, el control patrimonial e infraestructura, dentro del ámbito de su competencia, en el marco de la normativa sobre la materia, los lineamientos que establezca el Ministerio del Interior y las disposiciones de la Comandancia General de la PNP.

La problemática de la Unidad Ejecutora 022, radica en un control interno inadecuado originado por la falta de cultura organizacional, implementación de un sistema de información, escaso conocimiento del personal en cuanto al control interno y falta de cumplimiento de los procesos y planes establecidos, esta situación evita que se tenga una buena relación entre el sistema de control y la gestión administrativa de esta unidad.

Así, el estudio del control interno y la gestión de nivel administrativo, podrá especificar la percepción que tienen los trabajadores administrativos vinculados a la IX Macro Región Policial de Arequipa y así conocer las condiciones que presentan estas variables en dicha

institución; ya que podrían presentarse deficiencias respecto al programa de desarrollo organizacional establecido, así como en el control financiero y administrativo en la Unidad Ejecutora-022-IX Macro Región Policial de Arequipa. Además, esta herramienta de gestión ayudara a disminuir los riesgos y a mejorar los logros de la administración a nivel público, lo que a su vez fomenta la consumación de los propósitos de tipo organizacional con una mayor efectividad.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. *Problema General*

¿Cuál es la relación del control interno con la gestión administrativa de la UE 022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020?

1.3.2. *Problemas Específicos*

- ¿Cómo es la relación del control interno con la planeación de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa-2020?
- ¿Cómo es la relación del control interno con la organización de la UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020?
- ¿Cómo es la relación del control interno con la dirección de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa-2020?
- ¿Cómo es la relación del control interno con el control de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa-2020?

1.4. Antecedentes

1.4.1. *Antecedentes Internacionales*

Balla y López (2018) realizó un trabajo investigativo cuyo objetivo fue destacar los puntos de mayor relevancia para poder implementar un sistema efectivo de CI en las organizaciones. Metodológicamente, fue un trabajo documental y no experimental. Los datos

resultantes sugieren que el CI se constituye como un recurso cuyo uso por parte de las organizaciones debe darse en todos los medios económicos o de producción en que se encuentren, ya que contribuye a que las actividades de la empresa, los datos financieros y la obediencia a las reglas, normativas y mecanismos regulatorios sean más eficaces y eficientes.

Mendoza et al. (2018) desarrollaron un proyecto de investigación que tuvo como objetivo impulsar y optimizar la transparencia, eficiencia y economía que se ejecutan dentro de las operaciones del sector público, además de las prestaciones proporcionadas. La investigación fue inductiva - deductiva, con la utilización de la metodología analítica-sintética. Concluyendo que una mejoría en los mecanismos destinados al control a nivel interno, que activen la gestión a nivel de la administración y el rendimiento de los fondos de carácter público, reforzarán mucho los sistemas administrativos que se encuentran ligados al ciclo de fondo público, lo cual generará óptimos periodos para el planteamiento, aceptación, realización y sustentación económica de gastos de los bienes públicos adjudicados. Asimismo, determinaron que los procedimientos críticos del sector se encuentran asociados a las unidades que tiene una intervención directa con el uso de bienes, por ejemplo, el proceso logístico, procedimientos de compras, gestión de almacén, etc.

Arroyo (2018) desarrollo un trabajo con el objetivo de determinar la incidencia del control interno en la gestión administrativa de los Centros de Atención de Servicios al Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas de la Macro Región Sur Este, durante el periodo 2016-2017. La investigación fue descriptiva, correlacional, exploratoria, deductiva de corte transversal. Los resultados arrojaron que los instrumentos de recolección de datos fueron validados con un alfa de Cronbach de 0.779 y 0.865 respectivamente, adicionalmente se validaron a juicio de expertos. La conclusión más relevante estuvo definida por la existencia de una correlación significativa ($r = 0.849$) entre las variables de estudio; esto significó que el control interno incidía en la gestión administrativa de los Centros de Atención de Servicios al

Usuario del Ministerio de Economía y Finanzas de la Macro Región Sur Este, durante el periodo 2016-2017.

Medina (2019) desarrolló un proyecto de investigación que se basó en demostrar la relevancia de poseer una guía de lineamientos, obligaciones y procesos destinados al CI en el diseño de procedimientos orientados a la mejora de la administración en una compañía. El estudio fue cualitativo, experimental. Respecto a la muestra, se consideró a 10 empleados. Los medios para recopilar información relevante comprendieron el análisis documentario y la entrevista. El autor concluyó que la aplicación del SCI administrativo, con el respaldo de una guía de lineamientos, obligaciones y procesos, permitió mejorar los controles de gestión.

1.4.2. Antecedentes Nacionales

Gonzales (2018), desarrolló un estudio que presentó como finalidad definir la correlación del control interno y con la gestión de corte administrativo de la empresa Leval Distribuidora. La metodología que empleó fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental y transeccional. Para este estudio la muestra estuvo formada por el personal de la entidad bajo análisis. Para la compilación de data empleó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Así, determinó la existencia de una correlación positiva y significativa entre el control interno y la gestión administrativa, mediante un coeficiente de Pearson de 0.814, por lo que, si una variable se incrementa o se reduce, la otra hará lo mismo.

Álvarez y Villanes (2018) realizaron un trabajo investigativo, orientado a definir la asociación que el CI y la gestión de corte administrativo tenían entre sí; esto en unos municipios, durante 2016 y 2017. Este fue aplicado, descriptivo y no experimental, transeccional correlacional. Como tal, la muestra comprendió a 103 empleados públicos de 28 Municipalidades. Para su evaluación se empleó la encuesta, así como un cuestionario. De los datos obtenidos finalmente, se determinó la presencia de correlación relevante y directa entre una variable y la otra, que estuvieron bajo estudio, debido a que la prueba de ambos sentidos

presentó mayores valores que la prueba de t de Student ($4.64 > 1.96$). Además, su estudio indicó que el 75.7% de trabajadores consideran que la guía de procedimientos de CI recomendado es de mucha ayuda y el 82.5% afirman que la Guía es factible y de gran utilidad. Por lo que concluyen, que la guía de procesos a nivel administrativo optimiza el CI en las Municipalidades bajo estudio.

Huanca (2018) desarrolló un estudio con el propósito de especificar el grado de asociación del CI con la tarea de gestionar el patrimonio en una entidad pública de Arequipa. Metodológicamente, fue hipotético deductivo y no experimental. Respecto al conjunto muestral, fueron 164 trabajadores los que participaron, seleccionados mediante muestreo probabilístico. Para su determinación se empleó cuestionarios y encuestas. La conclusión fue que existía correlación moderada entre una variable y otra, lo que podría indicar un manejo inadecuado e irregular.

Moreto (2016) desarrolló un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el Control Interno y la Gestión Administrativa en la Unidad Ejecutora 404 – Salud Utcubamba. Metodológicamente la investigación fue descriptiva correlacional propositiva, con un diseño no experimental de enfoque cuantitativo. En el estudio, se pudo comprobar que el instrumento utilizado era confiable, con un alfa de Cronbach de 0.787. Además, se encontró una correlación significativa entre las variables, con un coeficiente de Pearson de 0.894. En consecuencia, se concluyó que había incidencia del control interno en la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 404 – Salud Utcubamba.

Estrada (2019) elaboró una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Control interno y la gestión administrativa según los colaboradores de la municipalidad distrital de Ocongate, 2017. Metodológicamente fue descriptiva correlacional. Los instrumentos para cada variable fueron confiables, con un alfa de Cronbach de 0.860 y 0.821 respectivamente. La aplicación de la prueba estadística Chi-cuadrado obtuvo una

significancia de $p = 0.012$; que es un valor menor al 0.05, indicando relación entre las variables; además en la aplicación de la prueba estadística Tau-b de Kendall, el valor obtenido fue de 0.414; por tanto, se concluyó que existía relación significativa entre el Control Interno y la Gestión Administrativa. Esta relación está determinada por los indicadores del Control Interno que establecen las capacidades de la Gestión administrativa.

Lescano (2019) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar el control interno y su relación con la gestión administrativa de la Unidad Técnica de Tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca – 2017. Metodológicamente la investigación fue descriptiva correlacional. De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que existe una relación directa y significativamente alta, entre el control interno y la gestión administrativa de la Unidad Técnica de Tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca, ratificada por el coeficiente de correlación que ha dado como resultado 0.943 y una significancia menor a 5%, lo cual indica que la relación es muy fuerte.

Criollo (2018) elaboro una investigación con el objetivo de determinar la relación del Control interno con la gestión administrativa de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018. Metodológicamente el estudio fue descriptivo correlacional. Los resultados con el Coeficiente de correlación de Pearson, revelaron un valor de $r = 0,855$, y un p-valor igual a ,000. Por lo tanto, se concluyó que existe una relación significativa entre el control interno y la gestión administrativa de la gerencia de administración y finanzas en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo durante el año 2018.

1.4.3. Antecedentes Locales

Calcina (2020) desarrolló un estudio en busca de establecer la incidencia que las dimensiones de CI podían tener sobre la gestión de tipo administrativo en una empresa arequipeña. Metodológicamente, fue de tipo básico, no experimental. Se recurrió a la encuesta

como instrumento para recopilar los datos pertinentes, y esta fue validada por juicio de expertos. Respecto a la muestra, esta estuvo formada enteramente por los colaboradores de la compañía. A modo de concluir, al autor demostró la incidencia que el CI tiene sobre la gestión a nivel administrativo.

Quilla (2019) desarrolló un estudio a fin de establecer en nivel de impacto que el CI tenía sobre la gestión a nivel administrativo de la sucursal Arequipa de la compañía Viettel Perú SAC. Metodológicamente fue una indagación cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental. Se utilizaron cuestionarios a nivel instrumental para la recopilación de información pertinente, contando estos con la respectiva validación sobre su fiabilidad. Se seleccionó a 31 miembros del personal de la sucursal como elementos muestrales, haciendo uso de una técnica no probabilística. De los datos resultantes, se obtuvo que la primera variable, efectivamente, incidía en la segunda.

Quispe (2018), realizó un estudio orientado a la definición de la influencia del control interno en la gestión del almacén en una compañía militar de Arequipa. La indagación se realizó partiendo de una perspectiva cuantitativa y se consideró descriptiva-explicativa. La muestra estuvo integrada por 48 operarios. Para la compilación de data empleó a la entrevista, la observación y la encuesta como técnicas, y el cuestionario, la ficha de observación y la guía de entrevista como instrumentos. De esta forma, comprobó que, el control interno influye de forma significativa en el perfeccionamiento de la gestión del almacén.

1.4.4. Estado del Arte

Tapumilla (2021) realizó un estudio, el cual se orientó a precisar la correlación del CI con la gestión de corte administrativo de la dependencia municipal Picota, Perú. A nivel metodológico, se basó en la descripción, correlación y fue no experimental. A nivel instrumental, se empleó una encuesta diseñada particularmente para su aplicación en los 50 trabajadores del Municipio en la localidad de Picota, el cual fue elaborado mediante la escala

de Likert (27 ítems). Los resultados evidenciaron correlación débil entre y una y otra de las variables estudiadas. En conclusión, la importancia de los mecanismos destinados al CI no es reconocida por los empleados de la organización en cuestión. Por tanto, aún si se desarrollan estrategias para mejorarlos, es probable que la gestión a nivel administrativo no presente mejoras sustanciales en la misma proporción.

Encalada et al. (2021) tuvieron a bien realizar una investigación a fin de proponer un modelo de mejora aplicable al mecanismo actual de CI en la administración de dependencias descentralizadas vinculadas al gobierno y, a la vez, menguar los fallos y optimizar la utilización de recursos de carácter público. El método utilizado fue descriptivo y no experimental. Se recurrió a la encuesta para la recopilación de información relevante y fue dirigida a 40 servidores públicos. La propuesta se enfocó principalmente en brindar a las unidades desconcentradas un mayor conocimiento de la legislación actual, así como también en planificar las actividades de cada una de las unidades y en mejorar su forma de relacionarse con otras organizaciones en aras del progreso de la gestión administrativa.

Paredes (2020) llevó a cabo un trabajo investigativo para el análisis de cómo se implementan los procedimientos para el CI en la gestión a nivel administrativo en dependencias y organizaciones gubernamentales al sur del Perú. La metodología utilizada partió de una perspectiva cuantitativa y no experimental. Como población se tomó en cuenta a 19 unidades ejecutoras, mientras que la muestra consistió en 30 efectivos policiales. Los datos relevantes para el estudio, fueron obtenidos a través de un cuestionario. Para recopilar información pertinente se recurrió al uso del cuestionario. Según las conclusiones del autor, el 56% del personal policial encuestado indicó que se cuenta con un protocolo al que se recurre de forma anual y que está destinado a implementar sistemas de control interno, siguiendo una serie de recomendaciones que buscan mejorar productos que gozan de alta prioridad.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. *Justificación Teórica*

La importancia a nivel teórico en la presente investigación, radica en el conocimiento que aportó con referencia a la significancia del control interno (CI) y su vinculación con la gestión de corte administrativo; además se consiguió información respecto a cómo se ejecutan estos procesos en la entidad en la que se efectuará a la investigación. Por otra parte, los datos obtenidos, sirvieron de antecedente a indagaciones que tengan lugar en el futuro.

1.5.2. *Justificación Practica*

La presente indagación, posee también importancia a nivel práctico, pues se evaluó el control interno, la gestión de corte administrativo y el vínculo entre ambos en la UE-022-IX Macro Región Policial, lo cual permitió identificar algunas desventajas y permitió a dicha institución plantear las soluciones correspondientes; posibilitando una optimización en la gestión de la misma, con el perfeccionamiento de los procedimientos de planeamiento, coordinación, orientación y control de las gestiones a nivel administrativo.

1.5.3. *Justificación Metodología*

Es relevante a nivel metodológico ya que se siguió un proceso riguroso y objetivo en cuanto a la utilización de los instrumentos, el análisis de resultados y el desarrollo del trabajo en sí. Se pudo determinar la eficacia de los recursos instrumentales que se aplicaron en la mensuración de las variables, y asimismo viabilizar su uso en investigaciones posteriores.

1.5.4. *Justificación Social*

Es de importancia ya que benefició tanto a la institución como al investigador. A la institución, puesto que le permitió mejorar o fortalecer sus políticas en cuanto a control interno, teniendo en cuenta que es la primera investigación de esta índole que se realiza en esta población. Y al investigador, ya que este puso en práctica los conocimientos adquiridos, se contextualizó y obtuvo experiencia.

1.6. Limitaciones de la investigación

La indagación dispuso del permiso y la predisposición de la población de estudio; de la misma forma, se contó con los medios logísticos necesarios y se tuvo el presupuesto correspondiente, por lo cual resultó viable.

Sin embargo, la investigación pudo presentar dificultades en relación a los siguientes aspectos:

- Problemas referentes al acceso de la información documental de control interno de la entidad.
- Dificultad en la aplicación de los instrumentos debido a la coyuntura actual (pandemia COVID-19).
- Disposición de tiempo de los colaboradores.
- Respuestas erradas en los instrumentos.

1.7. Objetivos

1.7.1. *Objetivo general*

Determinar la relación del control interno con la Gestión administrativa del UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.

1.7.2. *Objetivos específicos*

- Identificar la relación del control interno con la planeación de la UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.
- Identificar la relación del control interno con la organización de la UE-022 - IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.
- Identificar la relación del control interno con la dirección de la UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.

Identificar la relación del control interno con el control de la UE 022-IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

El control interno se relaciona positiva y significativamente con la Gestión administrativa de la UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.

1.8.2. Hipótesis específicas

- El control interno se relaciona positiva y significativamente con la planeación de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.
- El control interno se relaciona positivamente con la organización de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.
- El control interno se relaciona positiva y significativamente con la dirección de la UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.
- El control interno se relaciona positiva y significativamente con el control de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. Control interno

Existen varios niveles de control para garantizar que el sistema funcione de forma eficaz, eficiente y económica. La dirección, los directores, los inspectores internos y el personal restante tienen sus propias responsabilidades diferenciadas que mantener en el sistema. Los directivos, los expertos en las áreas informativa y comunicacional, los especialistas en sistemas y los técnicos informáticos y cibernéticos han contribuido a hacer del CI un mecanismo de mayor impacto para la gestión empresarial. Es esencial disponer de un sólido mecanismo de control a nivel interno, a fin garantizar la ejecución de los propósitos y la efectividad de las operaciones. (Melendez, 2004)

El CI supone el ramillete de actividades realizadas por la dirigencia, integrantes de gerencia y los colaboradores de una institución. Es considerado el procedimiento de mayor relevancia desde un enfoque estratégico. Uno de los puntos más ventajosos de este sistema, es que elimina lo subjetivo al momento de aplicar los mecanismos de control, lo que permite enfocarse en los objetivos y en las interrelaciones adecuadas. (Balla, 2018)

Quinaluisa et al. (2018) informan de que el área administrativa, la directiva y los empleados de una compañía participan en un proceso de control interno destinado a respaldar un nivel razonable de seguridad respecto a la ejecución de las categorías especificadas.

- Efectividad de los procesamientos.
- Confirmación de la data relativa a las finanzas.
- Acatamiento de la normativa correspondiente.

En general, este término engloba los componentes de la estructura de una organización, las normas, la configuración, la combinación de prácticas y procedimientos, y los rasgos de los colaboradores que garantizan el alcance de las metas de carácter institucional.

Las empresas son la manera óptima de dilucidar el sistema fiscal de cualquier nación avanzada o en desarrollo, por tal razón, es esencial instaurar un control interno que garantice la realización del progreso económico deseado para seguir funcionando en el mercado y tener así un efecto beneficioso en la economía nacional. El control interno necesita ser un sistema establecido, debido a la necesidad de tomar medidas preventivas para disminuir o erradicar los peligros a los que están expuestas las diferentes organizaciones, sean estas de iniciativa privada o gubernamentales.

Un apropiado sistema de control interno no debería dañar los vínculos entre la empresa y sus consumidores, ni las relaciones entre superiores y subordinados, manteniendo un alto grado de respeto humano. Su funcionamiento depende de que la dirección reúna los datos necesarios para que las decisiones tomadas sean las más beneficiosas para la organización. Su finalidad es aplicable en todos los ámbitos de las operaciones empresariales.

Serrano et al. (2017) sugieren que los procesos y normas de control interno son esenciales para garantizar que las transacciones y las transiciones internas se procesen a tiempo. La información financiera está relacionada con la esfera administrativa, lo que subraya lo fundamental de respetar las directrices de control interno implantadas en la organización.

Pérez (2020) postula que los servidores públicos deben realizar objetivos pro-ciudadanos ejerciendo una supervisión adecuada, eficaz, ventajosa, legítima, moral y abierta de los bienes públicos a través de acciones y sucesos anteriores, concurrentes y posteriores.

Todos los órganos de la administración del Estado con responsabilidad funcional deben incorporar un SCI (Sistema de Control Interno) como procedimiento inmutable para gestionar, sustentar y mejorar sus procesos y gestión, así como salvaguardarlos de conductas corruptas que deben ceñirse a las normas determinadas por la Contraloría. Toda organización estatal tiene un régimen de control interno que abarca actividades, procesos, lineamientos, reglas, protocolos de información y la mentalidad de quienes los aplican. Su finalidad es perseguir los

objetivos más beneficiosos, transparentes y legales, salvaguardando los recursos públicos y aportando algo de valor a los ciudadanos.

Del mismo modo, según la Contraloría General de la República (2018), la realización del CI, una tarea importante de la que son responsables el propietario, los directivos ejecutivos y los empleados de la compañía, se utiliza para gestionar los riesgos y garantizar la seguridad. Para elaborarlo eficazmente, es esencial formar objetivos obvios y comprensibles, ya que forma un sentido de estructura y configura un entorno que tiene influencia en la eficacia del control, además de tener un resultado global sobre cómo se elaboran las estrategias y los objetivos y cómo se estructuran los procesos de control.

Por tanto, para que el SCI sea de calidad, los funcionarios de la alta dirección tienen que participar en su continua evolución y adaptación a las circunstancias cambiantes de la entidad, a fin de brindar las garantías respecto a alcanzar las metas propuestas.

De esta forma, Santilla (2015) menciona que, la importancia del SCI es innegable por su capacidad en el manejo de riesgos y garantizar el logro de los propósitos organizativos a través de la observación, el estudio, la realización y el diseño de políticas, estructuras, estrategias, técnicas y personal. Es un aspecto clave de la gestión de una empresa, tanto en economías establecidas como en expansión, y se considera un instrumento importante e inmediato para gestionar los riesgos en organizaciones públicas y privadas, independientemente de su éxito financiero.

Un buen control interno puede ayudar a los dirigentes a ejercer su autoridad sobre los subordinados preservando su respeto personal, y su éxito se basa en que los líderes competentes tengan a su disposición los datos adecuados para tomar las decisiones correctas para la organización. Sin embargo, el avance de la tecnología viene ofreciendo la opción de mecanismos de control interno más intrincados, lo que presenta posibles problemas y resultados aún desconocidos para su implantación y adopción.

Así, Mendoza et al. (2018) establece que, recientemente, el SCI ha llegado a convertirse en un elemento crucial de las organizaciones corporativas, pues ofrece información sobre su rendimiento, eficacia y la corrección de los registros, así como la conformidad con las leyes, directivas y normas aplicables en las fases de producción.

Es esencial destacar que aquellas entidades que implementan SCI en sus actividades podrán evaluar su estado con precisión y disponer de un plan fiable para asegurarse de que el cumplimiento de los controles proporciona a los ejecutivos una visión precisa. Además, los SCI pueden resultar muy beneficiosos para evaluar la eficacia y la productividad durante su aplicación, sobre todo cuando se refiere a las operaciones principales de la empresa, ya que dependen de ellas para seguir siendo competitivas en el sector.

Vivanco (2017) concuerda con ello al mencionar que, es imprescindible que las organizaciones dispongan de un SCI, ya que incluye normas y metodologías orientadas a la transmisión de la totalidad de datos financieros y administrativos, en particular para las distintas tareas que lleva a cabo la organización. Así, el SCI garantiza a la empresa que las cuentas financieras son fiables y pueden defenderse, además de garantizar la competencia operativa y la ejecución exitosa de las tareas. Además, garantiza que los registros contables están a salvo de cualquier acción fraudulenta.

2.1.1.1. Plan de organización. Tapullina (2021) menciona que el método organizativo implica el empleo equitativo de los insumos con el propósito de instaurar una conexión entre el trabajo realizado y el personal encargado de llevarlo a cabo. Se trata de identificar las funciones y acciones que deben efectuarse, para lo cual la organización debe proporcionar los recursos necesarios a su personal.

Un plan de organización eficaz debe ser sencillo y ajustable, y delimitar el control y la obligación. Una parte fundamental de cualquier plan organizacional es garantizar la libertad de las divisiones de operaciones, almacenamiento, contabilidad y auditoría.

Para garantizar esta autonomía, es esencial dividir las funciones de modo que haya documentos externos al departamento que supervisen sus operaciones. Para garantizar un proceso sin fisuras y maximizar la eficacia operativa, los esfuerzos de todos los departamentos deben combinarse y gestionarse al unísono, a pesar de sus necesarias distinciones.

Es esencial dividir adecuadamente las tareas y funciones y asignar responsabilidades dentro de cada división para cumplir las normas corporativas. Además, debe delegarse autoridad para cumplir estas obligaciones.

Los organigramas del manual de organización deben especificar las funciones y la autoridad de forma clara y nítida. La asignación de responsabilidades debe hacerse con cuidado, para que no haya desequilibrios; esto es especialmente cierto cuando el trabajo de las divisiones se apoya mutuamente. Una idónea estructura del control interno divide la responsabilidad de iniciar y autorizar una actividad de su contabilidad, y también separa la custodia de los activos de su contabilidad.

En este sentido, Izaguirre (2017) establece que, en primer lugar, para mantener vigente un control interno suficiente será necesario establecer las actividades a realizar y relaciones de comportamiento entre el personal. Se puede estimar que la información contable proporcionada es confiable y veraz porque los datos han sido implementados.

De esta forma, aunque el plan organizacional apropiado puede variar de una compañía a otra, un plan eficiente debe ser claro, estar al alcance y mantener responsabilidades. Asimismo, dentro de un plan de acción, se deben encontrar operaciones fundamentales como la custodia, contabilidad, funciones de auditoría interna y una división del trabajo de varias formas para que exista un registro fuera del departamento a fin de controlar sus actividades. Si bien esta separación es necesaria, el trabajo de todas las áreas debe estar integrado y coordinado para obtener procesos de trabajo normales y eficiencia operativa general.

Además de la división adecuada de responsabilidades y funciones, las responsabilidades también deben establecerse dentro de cada departamento para realizar de acuerdo a las políticas que tiene la organización. Al mismo tiempo, la descentralización también debe asumir estas responsabilidades. En ese sentido, la responsabilidad y autoridad deben ser claros y estar correctamente definidos en los gráficos del manual de la empresa, de manera que el trabajo de cada departamento sea complementario y evite la desigualdad de responsabilidades.

La asignación de deberes es complementaria a un correcto control interno; las actividades de iniciación y autorización deben estar separada de su contabilidad. Del mismo modo, la custodia de activos debe separarse de la contabilidad.

2.1.1.2. Control Administrativo. Según Rangel (2015) menciona que el control administrativo interno, comprende los protocolos, normas y medidas que controlan las actividades de administración, organización y utilización de los bienes públicos, así como los criterios y condiciones que deben cumplirse en la aprobación de los procedimientos presupuestarios y financieros. Esta disposición de elementos, acompañada de las personas que integran la organización pública, proporciona los medios y herramientas para alcanzar los objetivos corporativos, y da respuesta a los distintos públicos o grupos de interés a los que sirve.

En otros conceptos, según Corrales y Mozo (2021) mencionan que este tipo de control es fundamental para garantizar una gestión eficiente de las compañías y dependencias ligadas al estado, pues les facilita la realización de sus labores, con un mayor enfoque y efectividad en el alcance de las metas institucionales. En consecuencia, el control administrativo es un mecanismo clave para asegurar la efectividad en el cumplimiento de los roles de dichas entidades y alcanzar sus metas.

Del mismo modo, Pérez y Barbarán (2021), mencionan que, el control administrativo es un sistema de elementos esenciales establecidos a fin de garantizar un control eficaz de las instituciones y organizaciones públicas. Vigila las operaciones para consolidar el acatamiento de toda la normativa y los objetivos, y evalúa la utilidad de las acciones emprendidas. Este enfoque se utiliza para respaldar que las entidades públicas efectúen sus labores competentemente y se enfoquen en alcanzar los propósitos a nivel de organización. El control administrativo representa un soporte esencial en la promoción de la apertura, la calidad y la eficacia en la realización de las diferentes labores, contribuyendo al crecimiento del público y al logro de las ambiciones de la compañía.

El control a nivel administrativo supone un componente crucial para garantizar que las organizaciones y organismos siguen las políticas y normativas aplicables para desempeñar sus tareas de manera competente. Es esencial para crear un marco que vaya de acuerdo a los principios y metas propias de la entidad, destinados a satisfacer las necesidades del público y garantizar las necesidades básicas. Además, este control permite evaluar el seguimiento y aplicación de las reglas y protocolos, lo que ayuda a la entidad a centrarse en la realización de su misión. En conclusión, el control administrativo es un pilar fundamental del que depende el buen desempeño de las entidades públicas.

De esta forma, Arroyo et al. (2019) sostienen que, el control administrativo tiene por objeto garantizar el cumplimiento del plan y los procedimientos de la entidad al momento de decidir y autorizar cualquier transacción o actividad que forme parte de sus políticas, procedimientos y objetivos programados. En esencia, este control es fundamental cuando se busca el buen desempeño de la institución.

Moreno y López (2018) concuerdan con ello al mencionar que, el control administrativo es la práctica de dirigir y supervisar las operaciones y funciones dentro de una organización, con el propósito de conseguir la gestión más exitosa y eficaz. Esto incluye trazar las

actividades, asignar responsabilidades, evaluar el rendimiento del personal y valorar los resultados para asegurar la consecución de metas a nivel de organización, de forma organizada y con el uso más eficaz de los recursos.

Si no existe un control administrativo eficaz, puede producirse desorganización, mala asignación de responsabilidades y pérdida de tiempo, todo lo cual puede repercutir negativamente en el funcionamiento y la eficacia de una organización. En consecuencia, un control administrativo sólido es esencial para que cualquier empresa o cooperativa tenga éxito y sea eficaz.

2.1.1.3. Control Financiero. El control financiero es un concepto amplio. Implica regular las finanzas empresariales para reconocer cualquier discrepancia en los presupuestos asignados. Esto ayuda a los directores financieros y a las empresas a evaluar y modificar sus planes de negocio según sea necesario, en respuesta a desviaciones, irregularidades o acontecimientos inesperados. Así pues, el control financiero se ocupa de los procesos y modificaciones necesarios para velar y asegurar el acatamiento de los fines empresariales.

El control financiero puede verse como una forma de diagnosticar problemas, informar a otros departamentos de la empresa de los desajustes o discrepancias respecto al plan económico y, en función a ello, elegir las disposiciones correctivas necesarias. (Teruel, 2018)

Granda (2017) establece que, el control del aspecto legal, económico y de la eficacia en la manera en que se emplean los fondos públicos mediante evaluaciones y auditorías es una necesidad para la administración pública y el derecho financiero. En la actualidad, no se limita al examen de los tratos monetarios, sino que abarca facetas como la calidad del gasto, las repercusiones medioambientales y el examen de los proyectos públicos. Está interconectado con el presupuesto estatal, la adquisición de deuda y la gestión del flujo de caja en un marco más amplio de control integral. Utiliza sistemas técnicos de gestión externa, por ejemplo,

auditorías, para juzgar la eficacia y la eficiencia administrativas, garantizando el uso transparente y adecuado de los fondos estatales y contribuyendo a la justificación de gastos en aras del bien social.

En este sentido, Salamea y Álvarez (2020) mencionan que, mantener el control financiero es clave para el bienestar económico de una persona e implica evaluar y gestionar adecuadamente sus finanzas. Esto incluye llevar un registro de las finanzas personales, liquidar las facturas puntualmente y asignar el dinero para garantizar que los ingresos cubren los gastos. Como explican expertos como Amezcua, Arroyo y Espinosa, las malas prácticas financieras, como pedir varios créditos sin evaluar su asequibilidad, aceptar seguros sin evaluar su idoneidad y tener numerosas tarjetas de crédito, pueden dañar la estabilidad financiera de una persona al generar más gastos y aumentar las deudas, lo que afecta negativamente a su historial financiero.

Del mismo modo Míaja (2019) establece que, el control financiero es una recopilación de métodos y técnicas utilizados para investigar y supervisar el uso de las finanzas públicas con el objetivo de asegurarse de que se utilizan de forma adecuada y legal. De forma distinta a la auditoría tradicional, que pone el foco en las formalidades de los registros de gastos, el control financiero examina la razonabilidad y eficiencia del uso de los fondos estatales. Es así que esta especie de vigilancia, busca posibles incompetencias, despilfarros o corrupción en la gestión pública, realizando un examen imparcial de su administración y sugiriendo soluciones para mejorar la gestión.

La necesidad de fomentar una justificación de gastos responsable y transparente en la gestión pública exige que el control financiero y la auditoría operativa sirvan como herramientas esenciales para la mejora perpetua de la administración pública. Si el descontento con la ejecución de la gestión pública y el rendimiento de sus métodos de CI conduce a una

valoración de estos, el control financiero y la auditoría deben asumir un papel fundamental como catalizadores de una mejor gestión.

2.1.2. Gestión Administrativa

Andrés (2008) afirmó, respecto a este concepto, que supone la ejecución de un conglomerado de actividades realizadas con la finalidad de adquirir resultados que posean mayor eficacia y asequibilidad. Es un componente fundamental de la entidad, debido a que representa un pilar para las operaciones de la empresa, a la vez que crea una red dirigida a alcanzar las metas empresariales, las cuales requieren un eficaz y rentable empleo de recursos.

Mendoza (2017) subraya por su parte, que es un sistema cohesionado de actos enfocados en el logro de objetivos mediante los cuatro pilares tradicionales de la gestión: la función planificadora, organizadora, directiva y supervisora. La capacidad de innovar a nivel empresarial es especialmente importante en este tipo de gestión, ya que implica cambiar la estructura organizativa, el procedimiento de fabricación o la tecnología de una entidad para hacerla más competitiva y afianzarse mejor en el mercado o incluso crear un nuevo mercado sin competidores.

Balla y López (2018) indica que la gestión a nivel administrativo es aplicable a cualquier tipo de asociación humana y que los componentes del proceso administrativo se pueden hallar en cualquiera de los sectores de la empresa. En otras palabras, cada persona realiza funciones esenciales de planeamiento, gestión, entre otras, dentro de su función en la empresa. Para detallar estos componentes:

Planificación, se refiere a la creación de un plan para el futuro. Por otro lado, organización se refiere a proporcionar y desplegar los medios y fondos que serán de necesidad en la realización del plan propuesto.

Dirección, se refiere a liderar, elegir y valorar a los colaboradores con el objetivo de conseguir el trabajo más adecuado para conseguir los objetivos planificados.

Coordinación, se refiere a la unificación de los esfuerzos y la garantía de compartir información y solucionar problemas en conjunto.

Control, se refiere a asegurar que los eventos transcurran de acuerdo con lo planificado y efectuar acciones disciplinarias que se requieran ante cualquier desviación eventual.

En el Sector Público existe necesidad de un mecanismo integrado para administrar a nivel financiero, propiciando la detección y prevención de ciertas prácticas irregulares, así como tomar medidas correctivas de parte de los entes destinados a controlar y fiscalizar. Además, este sistema debe permitir reprogramar las actividades planificadas para el alcance de los objetivos definidos. En pocas palabras, se requiere un sistema financiero que integre todas las actividades y permita tomar medidas contra la corrupción y hacer ajustes para cumplir los objetivos fijados. (Mendoza et al. 2018)

Para Ramírez et al. (2017), la gestión de corte administrativo es el sistema de tareas esenciales en el funcionamiento de una organización. Incorpora el planeamiento, gestión, orientación, coordinación y supervisión de las actividades necesarias si se esperan alcanzar los propósitos predeterminados de la compañía. Desde el principio de la planeación hasta el ordenamiento de recursos y la adopción de sentencias en el momento oportuno. Así, la gestión a nivel administrativo es indispensable para que cualquier organización triunfe, ya sea comercial, industrial o de servicios. En particular, la gestión representa un agente esencial, ya que, incluye dirigir al personal con eficiencia, comunicarse eficazmente, mostrar liderazgo, inspirar y desarrollar al personal. En definitiva, la gestión administrativa trata de construir un medio en que los trabajadores colaboren para alcanzar objetivos de forma conjunta.

Salguero y García (2018) concuerdan con ello al sostener que, la gestión administrativa supone un pilar imprescindible para la puesta en marcha y funcionalidad exitosa de cualquier entidad. Abarca un racimo de actividades desde organizarlo, planificarlo, dirigirlo, ejecutarlo y gestionarlo todo lo mejor posible. El propósito fundamental de esta gestión es alcanzar los

objetivos fijados por la entidad, haciendo uso del capital humano y de otro tipo del que tenga disponibilidad. utilizando los recursos humanos y de otro tipo disponibles. Además, es crucial adaptar las prácticas de gestión a las especificidades de la organización y al entorno en el que se encuentra para seguir siendo competitiva en un mercado en continuo cambio.

En definitiva, una buena gestión administrativa se basa en la colaboración, la supervisión y el liderazgo para garantizar la ejecución satisfactoria de los planes y asegurar el éxito y la estabilidad futura y sostenible de la compañía en un escenario voluble y de alta competitividad. Para ello es necesario atenerse a principios clave como la planificación, la estructuración, la orientación, la sincronización y la supervisión, que son fundamentales si se aspira a operaciones empresariales exitosas y eficaces, al tiempo que se van adaptando a las necesidades particulares de cada compañía.

De la misma forma, Saavedra y Delgado (2020), establecen que, la gestión de corte administrativo implica la utilización de los materiales y los procedimientos de una compañía, sea esta de carácter público o privado, para planear, estructurar, conducir y monitorear en aras de la realización de sus propósitos. Esto incluye la gestión de los insumos monetarios, la gestión de los colaboradores y la aplicación de tácticas para garantizar la productividad y el éxito en el funcionamiento de la institución.

El éxito de una entidad dependerá casi siempre de la satisfacción laboral, ya que afecta a la percepción que los colaboradores tienen de su trabajo, al entorno de trabajo y a su satisfacción general. Esto, a su vez, repercutirá en su rendimiento y en si permanecen o abandonan la organización. Por tanto, recae en la gestión administrativa la responsabilidad de la distribución y rendimiento eficaz de los medios y las actividades, al tiempo que vela por el bienestar y la eficacia del personal.

En este sentido, Mendoza (2018) sostiene que, la gestión de corte administrativo es la utilización de procedimientos y estrategias que una organización, pública o privada, utiliza para

maximizar la eficacia y la productividad. Incluye el establecimiento de objetivos cuantitativos, la generación de proyectos, la propuesta de normativas y programas, la asignación de fondos mediante presupuestos y el establecimiento de protocolos para garantizar el orden correcto de las tareas.

Como parte de obtener garantías de un buen uso de los fondos y fomentar una dinámica de equipo productiva, una empresa debe considerar un programa de CI, ya que, esto posibilita inspeccionar los progresos y efectuar los ajustes que se vean convenientes para obtener mejorías permanentemente. La gestión administrativa también tiene en cuenta al personal y cualquier normativa aplicable; sin embargo, debido a los límites de la capacidad humana y a las influencias externas, esto no puede garantizar el éxito.

2.1.2.1. Planeación. En su obra, Cuéllar (2003) afirma que la fase inicial del procedimiento administrativo es la planeación. Esta consiste en definir el futuro deseado de una organización y desarrollar varios cursos de acción potenciales basados en ello. Además, esta etapa implica analizar estas alternativas y seleccionar la mejor, así como decidir cómo asignar los insumos, herramientas y al personal para un uso óptimo.

Se trata de hacer una planificación anticipada para luego observar la dirección en la que se dirige, siempre orientada a la consecución de objetivos fijados de una manera más eficiente. El objetivo es crear el futuro deseado. (Tapullima et al., 2021)

En este sentido, Mero (2018) hace mención en que, la gestión organizativa requiere planificación, lo que implica determinar los objetivos, recursos, estrategias, políticas y procedimientos necesarios para alcanzar una meta establecida. Se inicia con la revista valorativa del estado de la compañía en el momento, así como de los recursos de los que dispone, seguida del establecimiento de objetivos realistas. El planeamiento a nivel estratégico, se aboca al cumplimiento de un rol crucial en la gestión de las organizaciones al trazar el futuro, examinar el estado actual y reconocer las acciones para alcanzar un "futuro deseado" a corto o

largo plazo. En resumen, la planificación es un recurso vital para tomar decisiones y desarrollar un rumbo deseado para una organización o empresa.

2.1.2.2. Organización. Argudo (2018) destaca que, para conseguir los objetivos institucionales y lograr el triunfo en la generación de productos o prestaciones, el sistema organizacional del mecanismo de administración debe ser eficiente y sencillo.

Sea cual sea el sector o el área de actividad de una empresa, hay ciertos factores comunes que conducen a un proceso administrativo eficaz.

- Es un proceso persistente, que ofrece directrices claras y supervisión de los recursos a lo largo del tiempo.
- Ofrece formas de realizar las tareas con mayor eficacia.
- Disminuye los valores de producción e incrementa la operatividad de la empresa al eliminar gastos innecesarios.
- Esto ayuda a evitar el trabajo redundante e inútil, definiendo claramente las funciones y responsabilidades del personal.

En este contexto, Mero (2018) menciona que, la organización implica el desarrollo y la utilización de un sistema destinado a favorecer a una organización para que alcance sus metas empresariales. Este sistema no se crea al azar, sino que se diseña estratégicamente para asegurar los activos humanos, materiales, económicos y de otro tipo se utilizan productivamente.

La empresa se ve de forma holística, no sólo como una agregación de sus componentes. Esto se representa mediante un organigrama en el que se dilucidan las funciones y los deberes, para que cada colaborador conozca cuál es su lugar en la empresa y a quién deben dirigirse. El liderazgo también es vital a la hora de gestionar y decidir para garantizar que la empresa funcione de forma óptima. En resumen, la organización se encarga de repartir los recursos,

decidir las actividades, obligaciones y jerarquías, e idear la estructura que facilite que la empresa sea lo más competitiva y eficaz posible.

2.1.2.3. Dirección. Ramírez et al. (2017) al referirse la gestión, dice que es una práctica en constante cambio, de naturaleza intrínsecamente social debido a las interacciones entre personas de diversos estratos de la organización que son responsables de llevar a cabo las múltiples tareas imprescindibles para alcanzar los fines de la compañía. Es por eso que es muy importante resaltar que los recursos necesarios que sirven a los deseos y necesidades de las sociedades actuales solo pueden beneficiarse del esfuerzo humano.

Esta función se vale de que, a través de sus funciones de comunicación, liderazgo y motivación hacia el personal deben lograr los objetivos y metas. (Tapullima et al. 2021)

En este sentido, Mero (2018) hace énfasis en que la gestión implica la capacidad de dirigir, animar y estimular al personal, a fin de conseguir y alcanzar los propósitos fundamentales del colectivo. Es un componente significativo e integral de la administración de empresas, aunque puede denominarse con otros términos, como implementación o ejecución.

La dirección es el acto de dar las garantías necesarias para que cada miembro del equipo se dedique a cumplir los objetivos de acuerdo con los planes y la estructura establecidos por el personal directivo. Además, Fayol la considera como la misión de hacer que el grupo social funcione eficazmente, intentando conseguir el mejor resultado que sea posible de los componentes que constituyen la unidad, en beneficio de la organización. En pocas palabras, la gestión se concentra en responder a la pregunta básica: ¿Cómo hacemos las cosas?

2.1.2.4. Control. La dirección utiliza el control para verificar si los acontecimientos se ajustan a lo que debería estar ocurriendo; si no es así, deben realizarse las modificaciones o correcciones necesarias. (Marín y Atencio, 2008).

Chiavenato (1999) destaca la importancia del control, indicando que, a pesar del más minucioso de los planes, existe la posibilidad de que se produzcan desviaciones. El control se

utiliza para garantizar una mejor calidad, ya que permite detectar los fallos del proceso y darle corrección posteriormente a los fallos.

- **Enfrentar el cambio:** Es inevitable que cualquier organización esté expuesta a fuerzas externas. Los mercados fluctúan, los competidores presentan bienes o servicios que atraen a los clientes. Aparecen nuevas herramientas y medios tecnológicos. Se publican o modifican normativas gubernamentales. La responsabilidad de control es ventajosa para los directivos, puesto que, les posibilita reconocer las variaciones que influyen en los productos y servicios de sus organizaciones y responder adecuadamente a los riesgos o ventajas asociados a ellas.
- **Agregar valor:** Los plazos de entrega rápidos pueden darte una ventaja sobre la competencia. Intentar seguir el ritmo de cada movimiento de tus competidores puede resultar caro e ineficaz. Muchas veces, este beneficio adicional se ve en una mayor calidad del servicio resultante del uso de sistemas de control.
- **Tomar medidas correctivas:** Si los resultados no alcanzan las normas previamente establecidas y el análisis muestra que hay que hacer algo, este paso es necesario. Puede incluir cambios en uno o varios procedimientos integrados en la corporación.

El proceso de control es indispensable para la administración, ya que implica un grupo de actividades encaminadas a lograr las metas de la entidad. Incluye evaluaciones de los logros en producción y ventas, así como una apreciación neutral y sistémica de las operaciones administrativas de apoyo a la gestión. El objetivo final es determinar, evaluar e informar si son necesarias medidas correctoras para el crecimiento de la empresa.

Del mismo modo, Mero (2018) establece que, la función de control de la gestión es fundamental para garantizar que el comportamiento se ajusta a los proyectos y metas empresariales. Esto implica comparar el rendimiento con los objetivos y planes

predeterminados, reconocer cualquier disparidad respecto a las normas establecidas y orientar estas diferencias para que se aborden.

En esencia, el control es un sistema que ofrece garantías para que los procedimientos reales coincidan con los procedimientos previstos, permitiendo a los directivos observar y ajustar las actividades para garantizar que se alcanzan los objetivos predeterminados. Este sistema incluye la vigilancia, la evaluación comparativa, la medición, la retroalimentación y la rectificación, siendo significativo en el los proceso de gestionar una compañía o entidad.

2.1.3. Aspectos de responsabilidad social y medio ambiente

El Pleno Jurisdiccional 0048-2004-PI-TC decreta que las empresas deben adherirse a prácticas de responsabilidad social. El Tribunal Constitucional en el caso 008-2003-AI-TC determinó que para la realización de la economía social de mercado debe considerarse el compromiso colectivo de las entidades. El Tribunal define lo social como una forma de limitar el sector privado y fomentar el mantenimiento de las reservas naturales. La Constitución Política del Estado de 1993 define que Perú es una república democrática y social (Artículo 43) y declara que la iniciativa privada es libre de operar bajo los principios del mercado social (Artículo 58).

El Sistema Nacional de Gestión Ambiental evalúa si las entidades involucradas están ejecutando planes, programas y políticas para la preservación del medio ambiente, así como actividades para sus sostenibilidad, conservación y explotación de riquezas naturales. Influirá en el control y seguimiento de las empresas con respecto a la ejecución de las leyes de índole ambiental y de las promesas aceptadas en los estudios de impacto y gestión del medio ambiente, así como en programas de idoneidad ambiental.

Las directrices políticas especificaban qué objetivos de control debían tener prioridad.

- a) Garantizar el uso adecuado del agua y salvaguardar la flora y fauna en peligro y amenazada.

- b) Consecuencias del cambio climático en el medio ambiente
- c) Preservar los artefactos arqueológicos y mantener los monumentos arqueológicos en buen estado.

En cumplimiento de la Ley N° 28422, con modificación del artículo 22 inciso i) de la Ley N° 27785, la Contraloría General de la República debe presentar informes semestrales a las comisiones pertinentes del Congreso de la República, en donde se detallen los resultados del monitoreo del entorno, los recursos naturales y las propiedades que forman el patrimonio cultural nacional, incluyendo información sobre los procedimientos tanto administrativos como judiciales.

III.MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación

De tipo básico, el cual se diferencia por obtener mayor conocimiento acerca de un tema en específico (Hernández et al., 2014).

El enfoque correspondió al cuantitativo, según Hernández et al. (2014), se maneja la compilación de data para comprobar la hipótesis, modelar la conducta y experimentar con teorías fundamentadas en cálculos numéricos y análisis estadísticos.

Según Hernández et al. (2014), un estudio de tipo descriptivo – correlacional, tiene por objetivo determinar la correlación que se encuentre entre dos o más variables en un problema particular bajo análisis, con un enfoque cuantitativo, ya que, se analiza cada una de las variables y luego se comprueba la correlación de los fenómenos bajo estudio. Por ende, se consideró como una indagación descriptiva - correlacional.

El diseño fue no experimental, es decir, fue un estudio en donde no se manipularon de manera intencional variables independientes.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

De acuerdo con Hernández et al. (2014), simboliza al grupo de individuos que se encuentran inmersos dentro de una coyuntura problemática.

Por ende, la población del presente proyecto estuvo formada por 107 miembros de la UE -022-IX Macro Región Policial de Arequipa.

- **Criterios de inclusión**

Colaboradores del órgano de administración interna de la IX Macro Región Policial de Arequipa

Colaboradores del órgano de administración interna de la IX Macro Región Policial de Arequipa que hayan autorizado su participación.

- **Criterios de exclusión**

Trabajadores que no pertenezcan al órgano de administración interna de la IX Macro Región Policial de Arequipa.

Trabajadores del órgano de administración interna de la IX Macro Región Policial de Arequipa que no hayan autorizado su participación.

3.2.2. *Muestra*

De la población mencionada anteriormente; se calculó la muestra del órgano de administración interna de la IX Macro Región Policial de Arequipa, utilizando el siguiente método:

$$n = \frac{N * Z^2(PQ)}{(N - 1)E^2 + Z^2PQ}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de población

Z = 1.96 (al 95% de nivel de confiabilidad)

Q = Probabilidad Negativa del 50%

P = Probabilidad Positiva del 50%

E = Precisión o error 5%

$$n = 107 (1.96)^2(0.5) (0.5) / (107-1) (0.05)^2 + (1.96)^2(0.5) (0.5)$$

$$n = 83.86$$

Se estableció una muestra de 84 trabajadores del órgano de administración interna de la IX Macro Región Policial de Arequipa, los cuales fueron la unidad de estudio para la aplicación del cuestionario correspondiente.

3.3. Operacionalización de variables

Variable 1 – Control interno

La gerencia, el directorio y el personal pertinente de una empresa se involucran en procedimientos para brindar un nivel adecuado de certidumbre y mediante el cual se lograrán los fines vinculados con la efectividad operativa, la exactitud de los estados contables y el acatamiento de las medidas aplicables. (Quinaluisa et al., 2018)

Variable 2 – Gestión administrativa

El procedimiento administrativo se lleva a cabo mediante la realización de las tareas directivas tradicionales de planeamiento, ordenamiento, dirección y monitoreo, con el propósito de cumplir los fines deseados. (Mendoza, 2017)

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	
Control interno	Plan de organización	Plan de trabajo y plan operativo	1, 2, 3, 4, 5, 6	
		Publicación del organigrama		
		Líneas de autoridad y responsabilidad		
		Acceso al manual de organización		
		Eficiencia y productividad en operaciones		
	Control Administrativo	Control Administrativo	Gestión administrativa y cumplimiento laboral	7, 8, 9, 10, 11
			Perfil y número necesario de personal	
			Expedientes del personal	
			Análisis estadísticos, de moción y tiempo	
			Observación de políticas establecidas	

	Normas de salvaguarda de los activos	
	Confiabilidad de los registros financieros	
Control Financiero	Sistema de registros y reportes contables	12, 13, 14, 15, 16
	Estados financieros con principios contables	
	Acciones adecuadas respecto a cualquier posible diferencia	
	Misión y visión	
Planeación	Políticas asumidas	17, 18, 19,
	Metas previstas	20, 21, 22
	Coordinación de actividades	
	Elección de estrategias	
	Estrategias de atención	
Organización	Elección de un modelo organizacional	23, 24, 25,
	Manual de funciones	26, 27, 28
Gestión Administrativa	Establecimiento del organigrama institucional	
	Estrategias de comunicación	
Dirección	Trabajo en equipo	29, 30, 31,
	Toma de decisiones	32, 33
	Estrategias de motivación	
	Control previo	
	Control concurrente	
Control	Control posterior	34, 35, 36,
	Capacitaciones	37, 38, 39
	Evaluación de desempeño	

Nota: Elaboración Propia

3.4. Instrumentos

Para el presente estudio se manejó como instrumento de medición el cuestionario, el cual fue aplicado a la muestra correspondiente

El cuestionario representa un instrumento conformado por interrogantes que deben ser contestadas por la muestra en análisis y proporciona datos acerca de actitudes o percepciones (Arias, 2020). Las preguntas del cuestionario fueron dirigidas al personal que labora en la UE -022-IX Macro Región Policial de Arequipa.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se solicitó autorización a la IX Macro Región Policial de Arequipa, de tal manera que permitieron la participación de los trabajadores del órgano de administración interna, ya que, formaron parte de la muestra de la presente indagación. Seguidamente, se contactó con cada uno de los trabajadores para la resolución del formulario, para ello previamente se les explicó sobre la investigación y la manera en que deben responder las preguntas. Además, se les detalló sobre la importancia del llenado de cuestionarios, mencionándoles que los datos serán tomados para fines investigativos.

3.6. Análisis de datos

Las hojas de cálculo de Microsoft Excel almacenaron los datos, que luego se examinaron con el programa SPSS versión 25. Posteriormente, se obtuvieron las puntuaciones de los dos instrumentos y se comprobó la difusión de los factores de investigación.

3.7. Consideraciones éticas

A los integrantes del presente estudio se les brindó un consentimiento informado, el cual garantizó su participación voluntaria, cabe mencionar que los trabajadores del órgano de administración interna fueron informados con anterioridad acerca de las metas de la indagación, así como los riesgos, beneficios y sus derechos. Los datos personales de cada

participante se mantuvieron en privado, y no se compartió ninguna información sin consentimiento previo.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

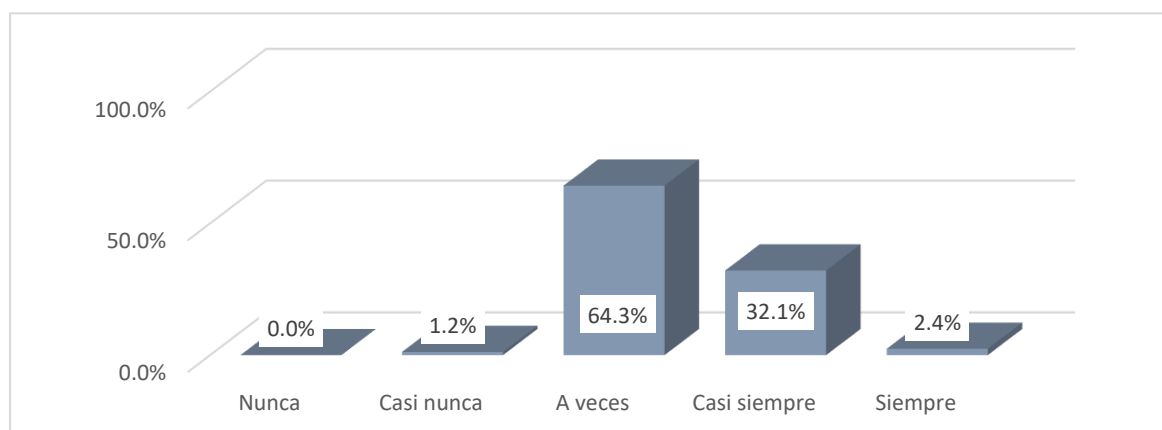
¿Cuenta la Unidad de control interno con un plan de trabajo avalado?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	1,2
	A veces	54	64,3
	Casi siempre	27	32,1
	Siempre	2	2,4
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 1

¿Cuenta la Unidad de control interno con un plan de trabajo avalado?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación. La Tabla 2 y Figura 1 evidencian las respuestas del personal de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 64,3% (n=54) respondieron A veces, el 32,1% (n=27) respondieron Casi siempre, el 2,4% (n=2) respondieron Siempre y solamente el 1,2% (n=1) respondió Casi nunca.

En general, se afirma que solo a veces se cuenta con un plan de trabajo avalado. En ese sentido, se podrían provocar inconvenientes relacionados con el orden y la planificación de la elaboración de labores de control en la compañía.

Tabla 3

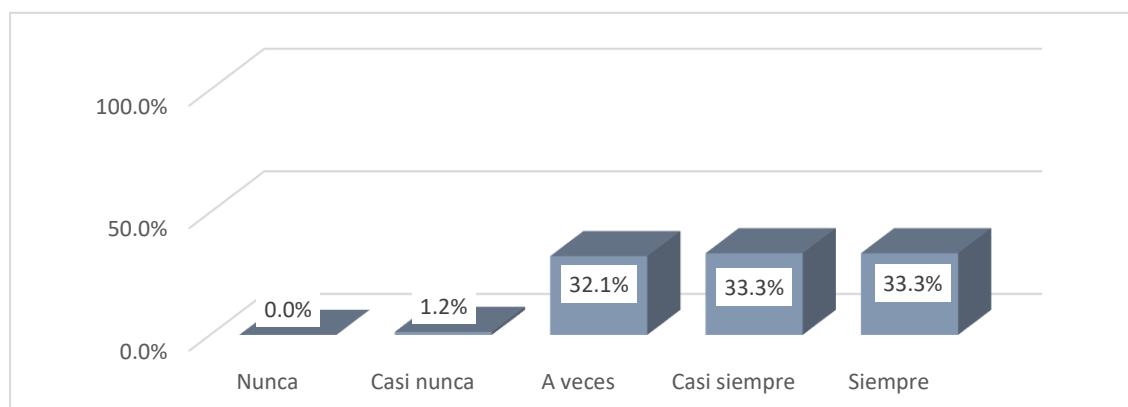
¿El plan operativo cuenta con acciones y metas específicas?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	1,2
	A veces	27	32,1
	Casi siempre	28	33,3
	Siempre	28	33,3
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 2

¿El plan operativo cuenta con acciones y metas específicas?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 3 y Figura 2 presentan las respuestas del personal de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 33,3% (n=28) respondieron Siempre, el otro 33,3% (n=28) respondieron Casi siempre, el 32,1% (n=27) respondieron A veces y solamente el 1,2% (n=1) respondió Casi nunca.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió Siempre o Casi siempre, se afirma que la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa cuenta con un plan operativo con acciones y metas específicas, siendo beneficioso para la institución, ya que es posible que los propósitos se logren de manera eficaz y eficiente.

Tabla 4

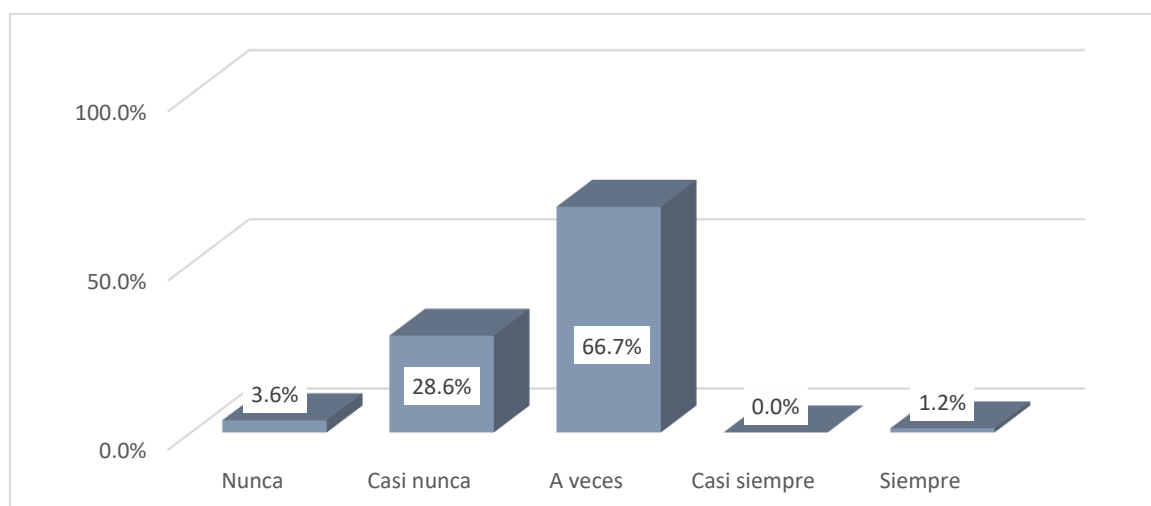
¿El organigrama de la Unidad de control está a la vista del personal?

		f	%
Válido	Nunca	3	3,6
	Casi nunca	24	28,6
	A veces	56	66,7
	Siempre	1	1,2
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 3

¿El organigrama de la Unidad de control está a la vista del personal?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 4 y Figura 3 evidencian lo respondido por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 66,7% (n=56) de los trabajadores respondieron A veces, el 28,6% (n=24) respondieron Casi nunca, el 3,6% (n=3) respondieron Nunca y solamente el 1,2% (n=1) respondió Siempre.

En general, dado que, la mayor parte respondió A veces o Casi nunca, se afirma que, la institución si bien cuenta con un organigrama no está a la vista del personal, ubicándose en lugares donde el personal no concurre.

Tabla 5

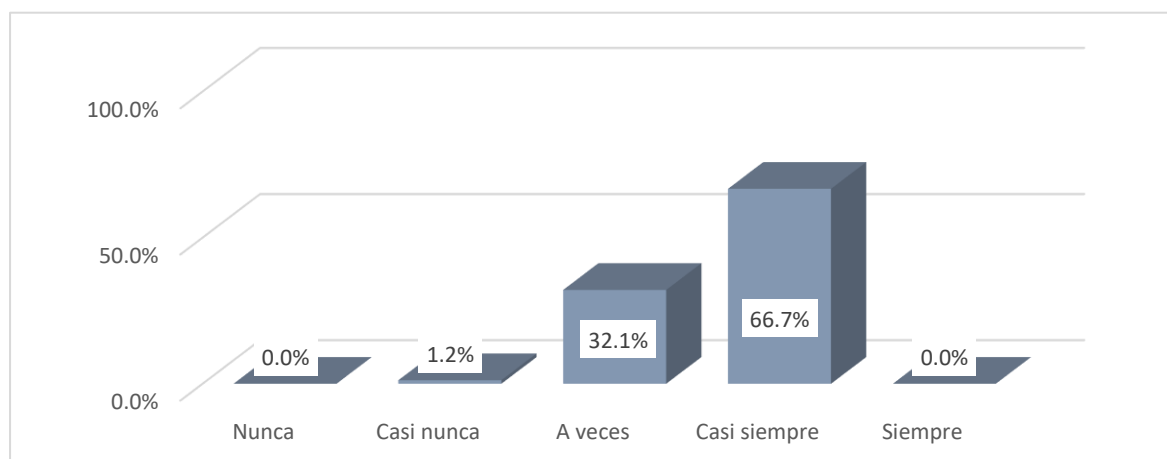
¿Están bien delimitadas las líneas de autoridad y responsabilidad?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	1,2
	A veces	27	32,1
	Casi siempre	56	66,7
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 4

¿Están bien delimitadas las líneas de autoridad y responsabilidad?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 5 y Figura 4 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 66,67% (n=56) respondieron Casi siempre, el 32,1% (n=27) respondieron A veces y solamente el 1,2% (n=1) respondieron Casi nunca.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió A veces o Casi siempre, se afirma que la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa cuenta con una línea de autoridad y responsabilidad delimitadas, siendo beneficioso para la institución, ya que existirá responsabilidad y autoridad en las actividades que se realiza.

Tabla 6

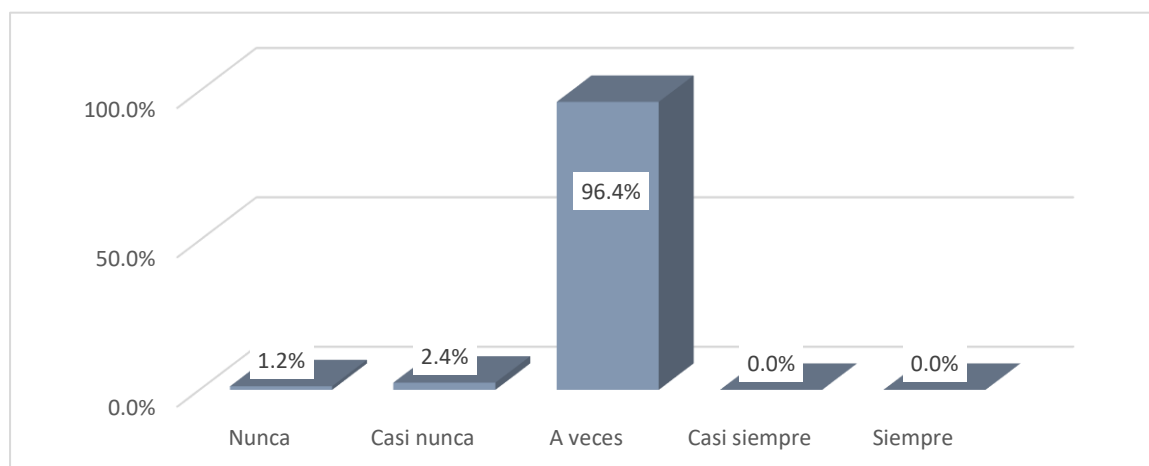
¿Está actualizado el manual de organización y se encuentra a disposición del personal?

		f	%
Válido	Nunca	1	1,2
	Casi nunca	2	2,4
	A veces	81	96,4
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 5

¿Está actualizado el manual de organización y se encuentra a disposición del personal?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 6 y Figura 5 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 96,4% (n=81) de los trabajadores respondieron A veces, el 2,4% (n=2) respondieron Casi nunca y solamente el 1,2% (n=1) respondieron Nunca.

En general, dado que la mayor parte respondió A veces, se afirma que la institución si bien cuenta con un manual de organización, este no se encuentra del todo a la disposición de los trabajadores.

Tabla 7

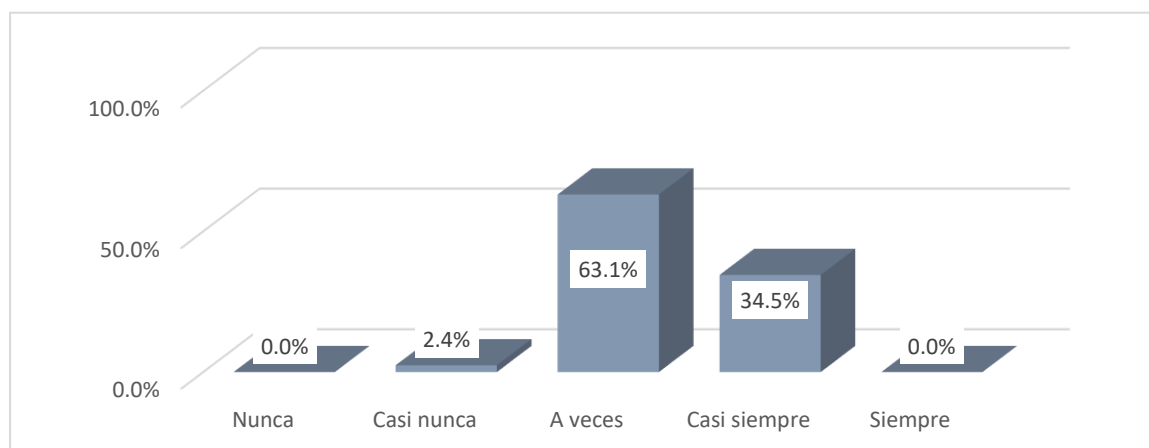
¿Existe eficiencia y productividad en las operaciones de control interno?

		f	%
Válido	Casi nunca	2	2,4
	A veces	53	63,1
	Casi siempre	29	34,5
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 6

¿Existe eficiencia y productividad en las operaciones de control interno?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 7 y Figura 6 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 63,1% (n=53) respondieron A veces, el 34,5% (n=29) respondieron Casi siempre y solamente el 2,4% (n=2) respondieron Casi nunca.

En general, se afirma que solo a veces se cuenta con eficiencia y productividad en las tareas llevadas a cabo por el control interno, ello podría provocar inconvenientes relacionados con la productividad de las labores de control interno en la compañía.

Tabla 8

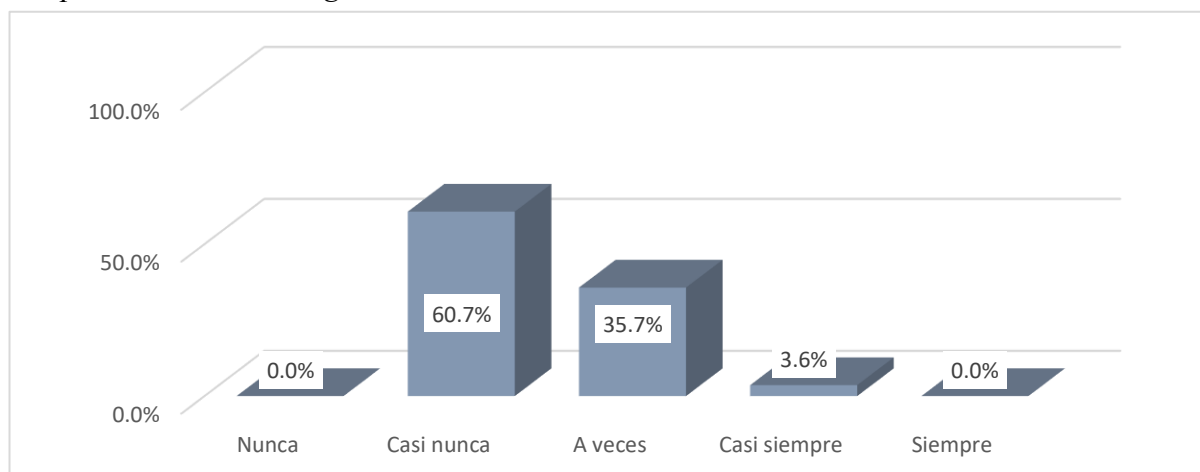
¿Existen registros y controles necesarios en la gestión administrativa del personal y cumplimiento de las obligaciones laborales?

		f	%
Válido	Casi nunca	51	60,7
	A veces	30	35,7
	Casi siempre	3	3,6
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 7

¿Existen registros y controles necesarios en la gestión administrativa del personal y cumplimiento de las obligaciones laborales?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 8 y Figura 7 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 60,71% (n=51) de los trabajadores respondieron Casi nunca, el 35,71% (n=30) respondieron A veces y solamente el 3,57% (n=3) respondieron Casi Siempre.

En general, dado que la mayor parte respondió Casi nunca o A veces, se afirma que la institución si bien cuenta con registros; estos son mínimos y no son muy habituales

Tabla 9

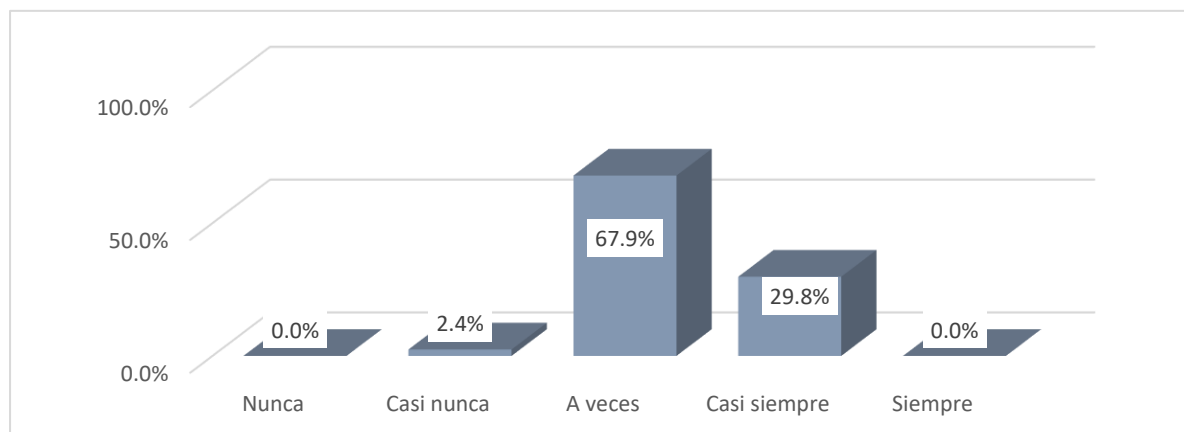
¿La Unidad Cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil y el número necesario de personal?

		f	%
Válido	Casi nunca	2	2,4
	A veces	57	67,9
	Casi siempre	25	29,8
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 8

¿La Unidad Cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil y el número necesario de personal?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 9 y Figura 8 exponen las respuestas del personal de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 67,9% (n=57) respondieron A veces, el 29,8% (n=25) respondieron Casi siempre y solamente el 2,4% (n=2) respondieron Casi nunca.

En general, se afirma que solo a veces se contrata empleados con el perfil requerido; ello podría provocar inconvenientes relacionados con la contratación de personal necesario y capacitado.

Tabla 10

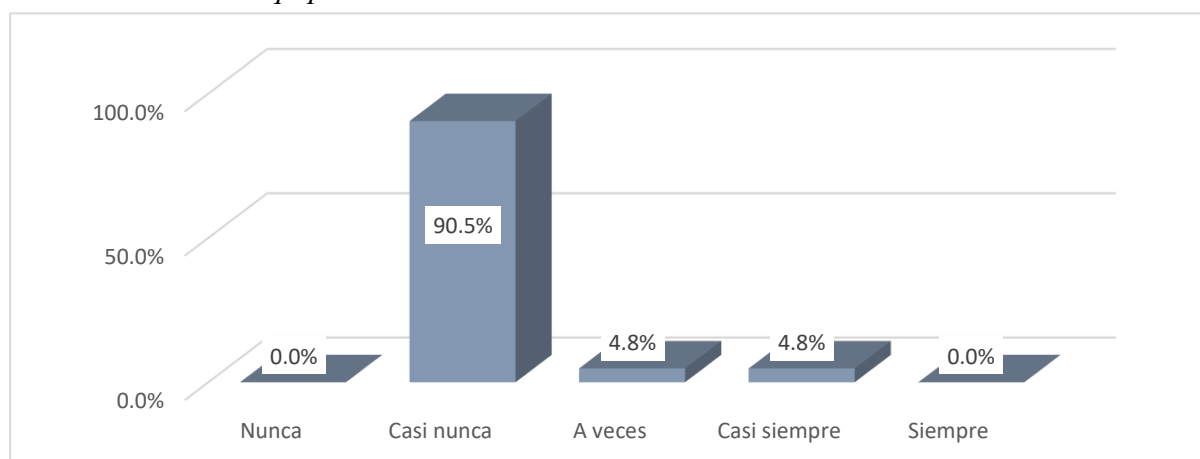
¿Existe un expediente por cada persona que labora en la Unidad Administrativa de la IX MACREPOL de Arequipa?

		f	%
Válido	Casi nunca	76	90,5
	A veces	4	4,8
	Casi siempre	4	4,8
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 9

¿Existe un expediente por cada persona que labora en la Unidad Administrativa de la IX MACREPOL de Arequipa?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 10 y Figura 9 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 90,5% (n=76) de los trabajadores respondieron Casi nunca, el 4,8% (n=4) respondieron A veces y solamente el 4,8% (n=4) respondieron Casi Siempre.

En general, dado que la mayor parte respondió Casi nunca, se afirma que la institución cuenta con una mínima cantidad de expedientes destinados a cada persona que trabaja.

Tabla 11

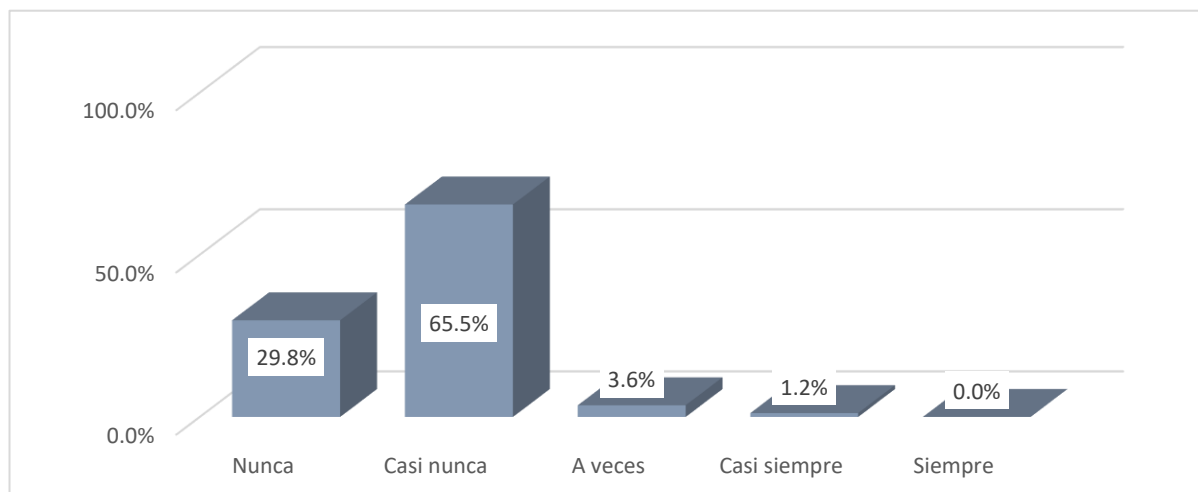
¿Se cuenta con análisis estadísticos, estudios de moción y tiempo?

		f	%
Válido	Nunca	25	29,8
	Casi nunca	55	65,5
	A veces	3	3,6
	Casi siempre	1	1,2
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 10

¿Se cuenta con análisis estadísticos, estudios de moción y tiempo?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 11 y Figura 10 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 65,48% (n=55) de los trabajadores respondieron Casi nunca, el 29,76% (n=25) respondieron Nunca, el 3,57% (n=3) respondieron A veces y solamente el 1,19% (n=1) respondió Casi siempre.

En general, dado que la mayor parte respondió Casi nunca o Nunca, se afirma que la institución cuenta con un mínimo análisis estadístico, estudios de moción y tiempo.

Tabla 12

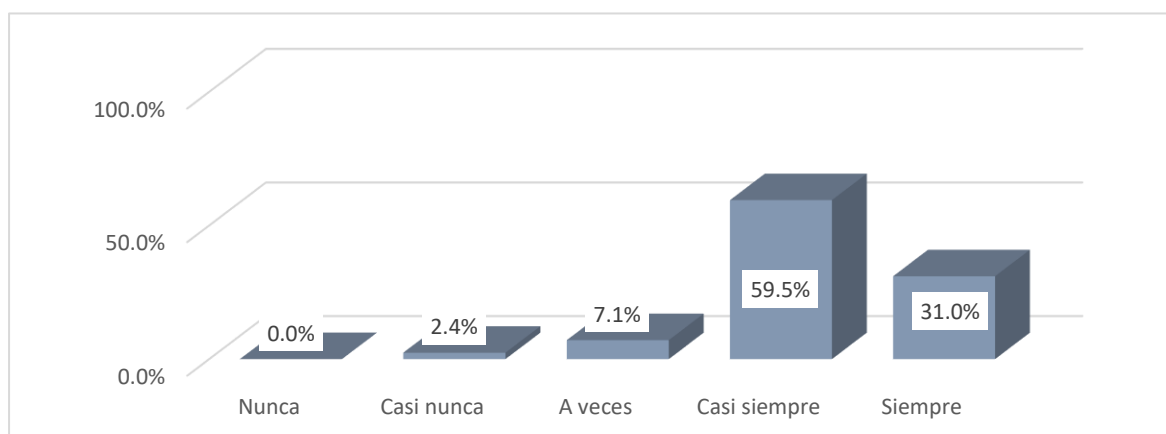
¿Existe la observación de políticas establecidas en todas las áreas de la organización?

		f	%
Válido	Casi nunca	2	2,4
	A veces	6	7,1
	Casi siempre	50	59,5
	Siempre	26	31,0
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 11

¿Existe la observación de políticas establecidas en todas las áreas de la organización?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 12 y Figura 11 muestran las respuestas de los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, respecto a la pregunta, observándose que el 59,5% (n=50) respondieron Casi Siempre, el otro 31,0% (n=26) respondieron Siempre, el 7,1% (n=6) respondieron A veces y solamente el 2,4% (n=2) respondió Casi nunca.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió Casi siempre o Siempre, se afirma que la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, cuenta con una observación de políticas establecidas para toda la organización.

Tabla 13

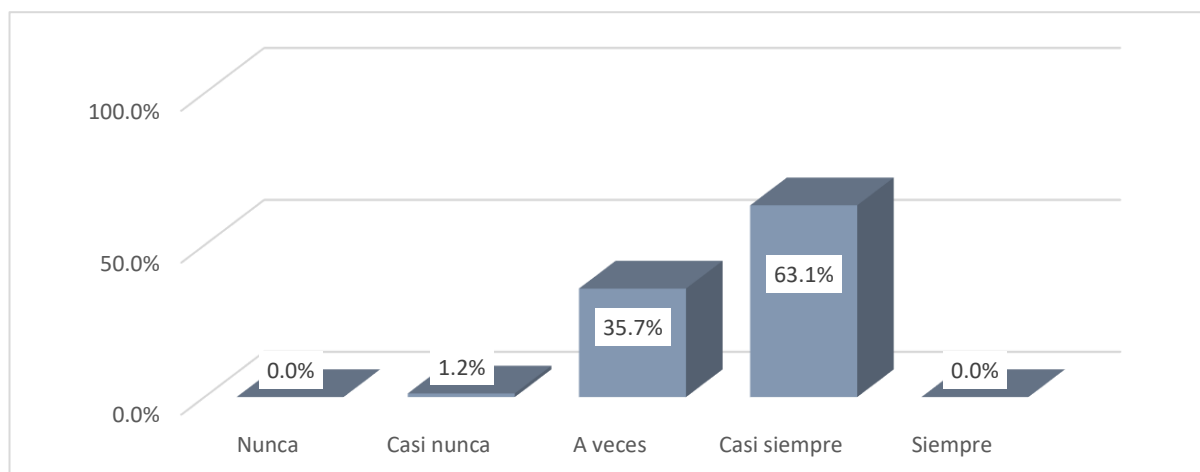
¿Existen normas y procedimientos relacionados principal y directamente a la salvaguarda de los activos de la unidad?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	1,2
	A veces	30	35,7
	Casi siempre	53	63,1
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 12

¿Existen normas y procedimientos relacionados principal y directamente a la salvaguarda de los activos de la unidad?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 13 y Figura 12 exponen las respuestas del personal de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, respecto a la pregunta, observándose que el 63,1% (n=53) respondieron Casi siempre, el 35,7% (n=30) respondieron A veces y solamente el 1,2% (n=1) respondieron Casi nunca.

En general, se afirma que existen normativas y procesos vinculados a la defensa de los materiales de la unidad.

Tabla 14

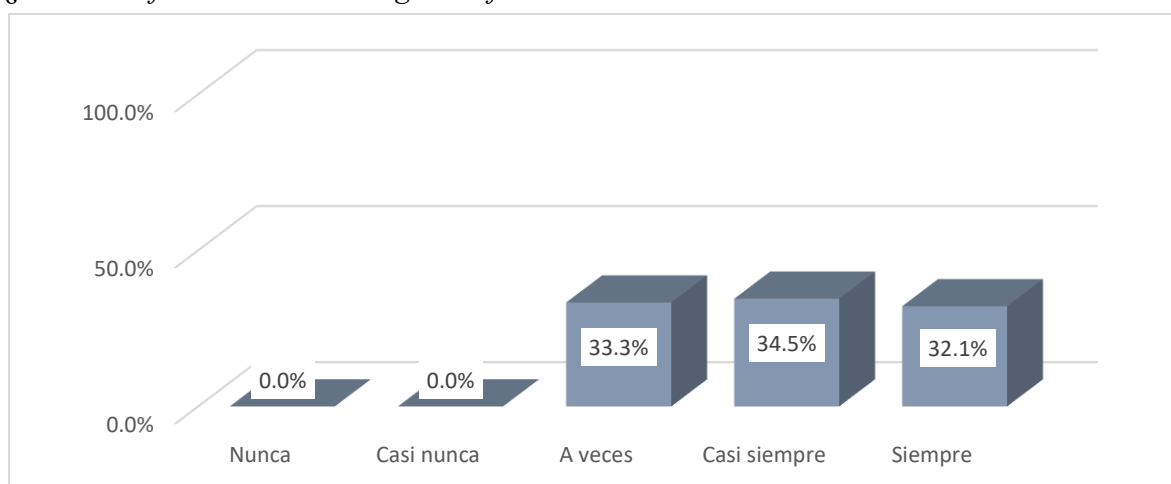
¿Existe confiabilidad de los registros financieros?

		f	%
Válido	A veces	28	33,3
	Casi siempre	29	34,5
	Siempre	27	32,1
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 13

¿Existe confiabilidad de los registros financieros?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 14 y Figura 13 muestran las respuestas del personal de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 34,5% (n=29) respondieron Casi siempre, el 33,3% (n=28) respondieron A veces, y el 32,1% (n=27) respondieron siempre.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió Casi siempre, se afirma que la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa cuenta con una confiabilidad en sus registros financieros, beneficiando a la institución, puesto que se contará con información fiable para tomar decisiones cuando se requiera.

Tabla 15

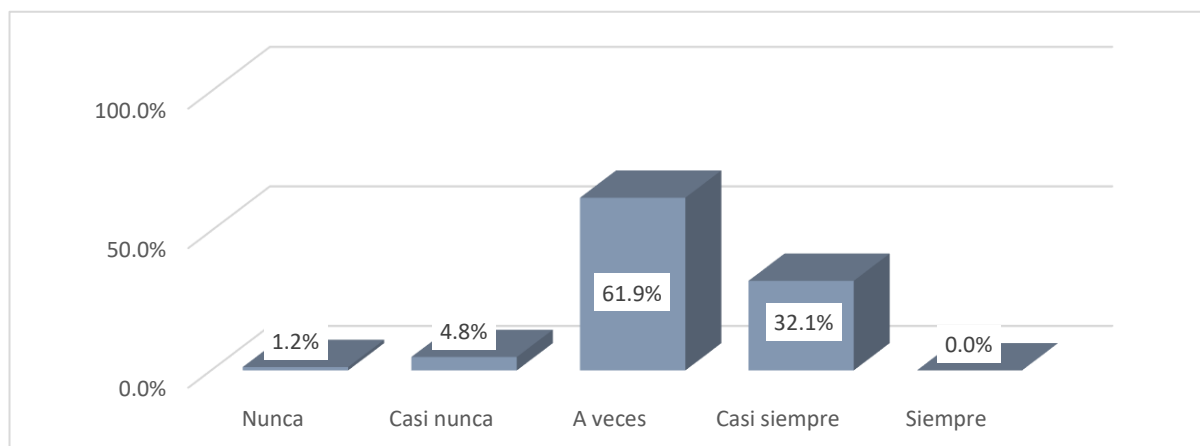
¿Se ha establecido un sistema de autorizaciones y aprobaciones con registros y reportes contables?

		f	%
Válido	Nunca	1	1,2
	Casi nunca	4	4,8
	A veces	52	61,9
	Casi siempre	27	32,1
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 14

¿Se ha establecido un sistema de autorizaciones y aprobaciones con registros y reportes contables?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 15 y Figura 14 evidencian lo contestado por trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 61,9% (n=52) de los trabajadores respondieron A veces, el 32,1% (n=27) respondieron Casi siempre, el 4,8% (n=4) respondieron Casi nunca y solamente el 1,2% (n=1) respondió Nunca.

En general, dado que la mayor parte respondió A veces, se afirma que la institución cuenta con un regular sistema de autorizaciones y aprobaciones.

Tabla 16

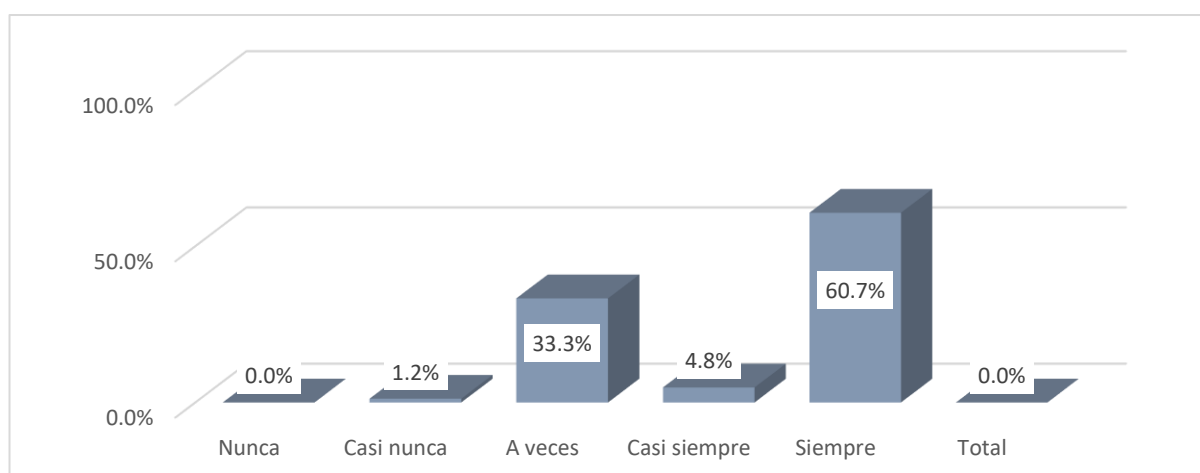
¿La preparación de estados financieros se realiza de conformidad con los principios de contabilidad?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	1,2
	A veces	28	33,3
	Casi siempre	4	4,8
	Siempre	51	60,7
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 15

¿La preparación de estados financieros se realiza de conformidad con los principios de contabilidad?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 16 y Figura 15 exponen lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 60,7% (n=51) respondieron Siempre, el 33,3% (n=28) respondieron A veces, el 4,8% (n=4) respondieron Casi siempre y el 1.2% (n=1) respondió casi nunca.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió Siempre, se afirma que la entidad cuenta con una conformidad en la preparación de sus estados financieros.

Tabla 17

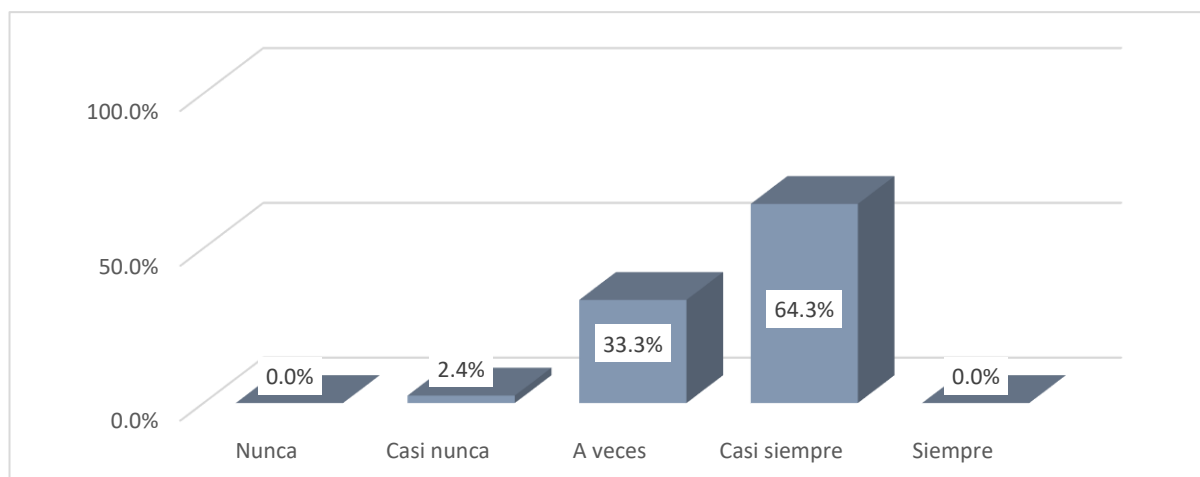
¿Se realiza la toma de acción correctiva respecto a la eventualidad de cualquier diferencia que pudiera existir?

		f	%
Válido	Casi nunca	2	2,4
	A veces	28	33,3
	Casi siempre	54	64,3
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 16

¿Se realiza la toma de acción correctiva respecto a la eventualidad de cualquier diferencia que pudiera existir?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 17 y Figura 16 exponen lo contestado por el personal de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, respecto a la pregunta, observándose que el 64,3% (n=54) respondieron Casi siempre, el 33,3% (n=28) respondieron A veces y solamente el 2,4% (n=2) respondieron Casi nunca.

En general, se afirma que se lleva a cabo la toma de acción ante cualquier evento imprevisto que pudiera generarse.

Tabla 18

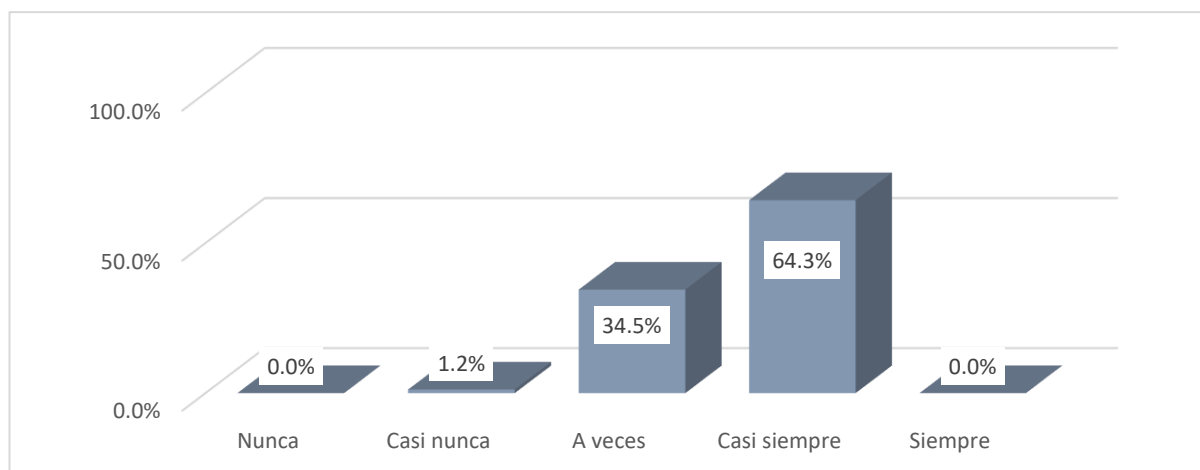
¿Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	1,2
	A veces	29	34,5
	Casi siempre	54	64,3
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 17

¿Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 18 y Figura 17 muestran las respuestas de los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 64,3% (n=54) respondieron Casi siempre, el 34,5% (n=29) respondieron A veces y solamente el 1,2% (n=1) respondieron Casi nunca.

En general, se afirma que los trabajadores se encuentran conformes con las estrategias que se emplean para desarrollar planes operativos.

Tabla 19

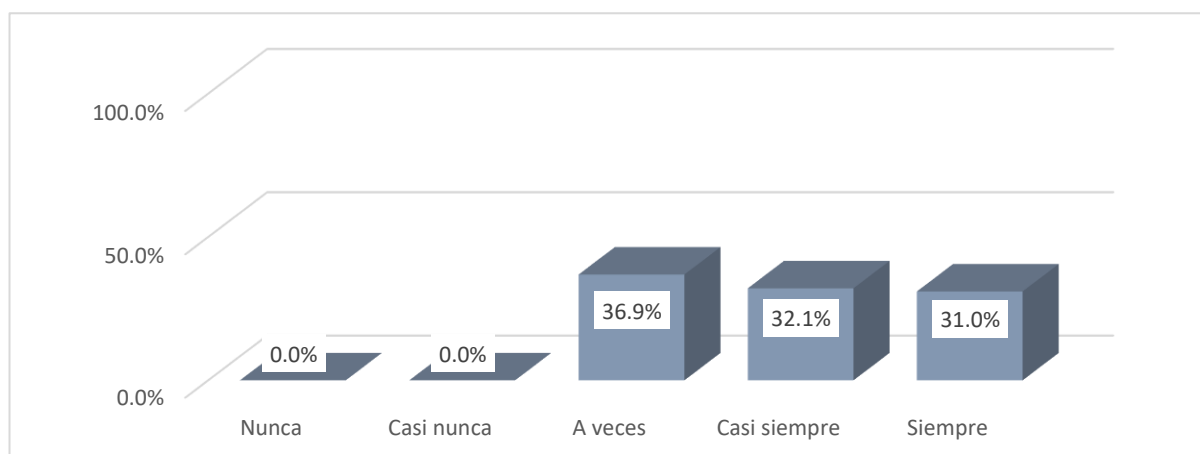
¿La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada?

		f	%
Válido	A veces	31	36,9
	Casi siempre	27	32,1
	Siempre	26	31,0
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 18

¿La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 19 y Figura 18 muestran las respuestas del personal de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 36,9% (n=31) respondieron A veces, el 32,1% (n=27) respondieron Casi siempre y el 31,0% (n=26) respondieron siempre.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió A veces, se afirma que la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa cuenta con una metodología confiable para el diseño de estrategias basadas en un plan operativo.

Tabla 20

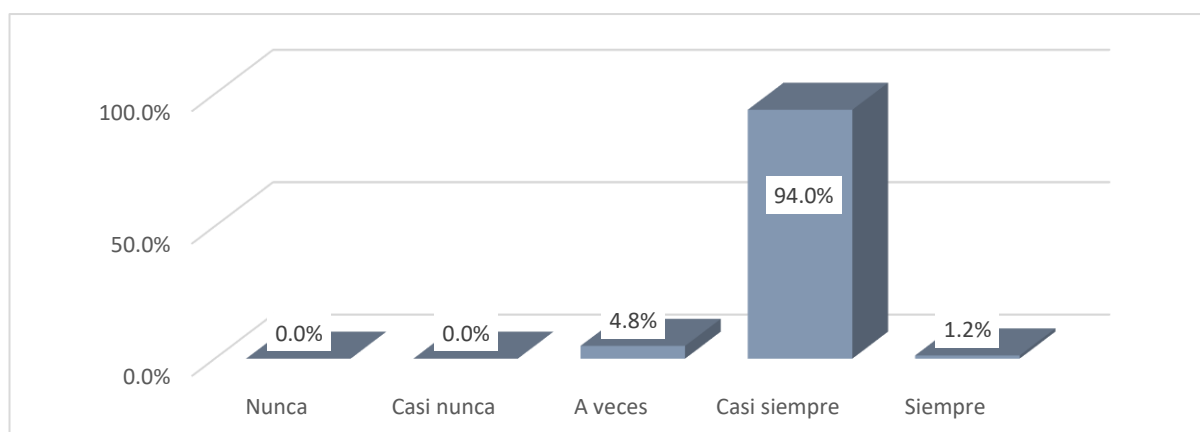
¿Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen?

		f	%
Válido	A veces	4	4,8
	Casi siempre	79	94,0
	Siempre	1	1,2
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 19

¿Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 20 y Figura 19 muestran las respuestas de los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 94,0% (n=79) respondieron Casi siempre, el 4,8% (n=4) respondieron A veces y el 1,2% (n=1) respondieron Siempre.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió Casi siempre, se afirma que la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa cumple con las metas y propósitos trazados por el plan operativo.

Tabla 21

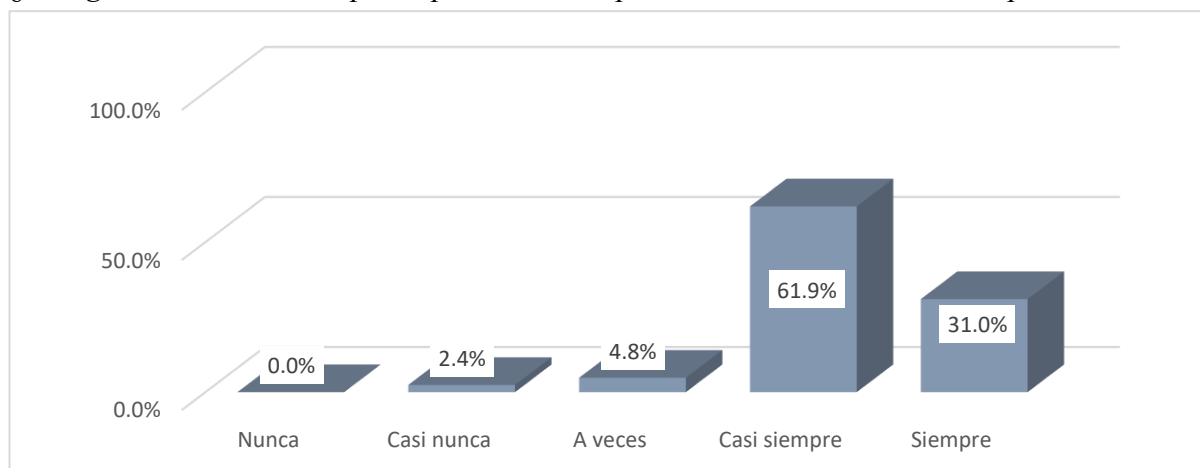
¿El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal?

		f	%
Válido	Casi nunca	2	2,4
	A veces	4	4,8
	Casi siempre	52	61,9
	Siempre	26	31,0
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 20

¿El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 21 y Figura 20 evidencia lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 61,9% (n=52) respondieron Casi siempre, el 31,0% (n=26) respondieron Siempre, el 4,8% (n=4) respondieron A veces y el 2,38% (n=2) respondieron Casi nunca.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió Casi siempre, se afirma que la obtención de propósitos puede emplearse para identificar la productividad del personal de la compañía.

Tabla 22

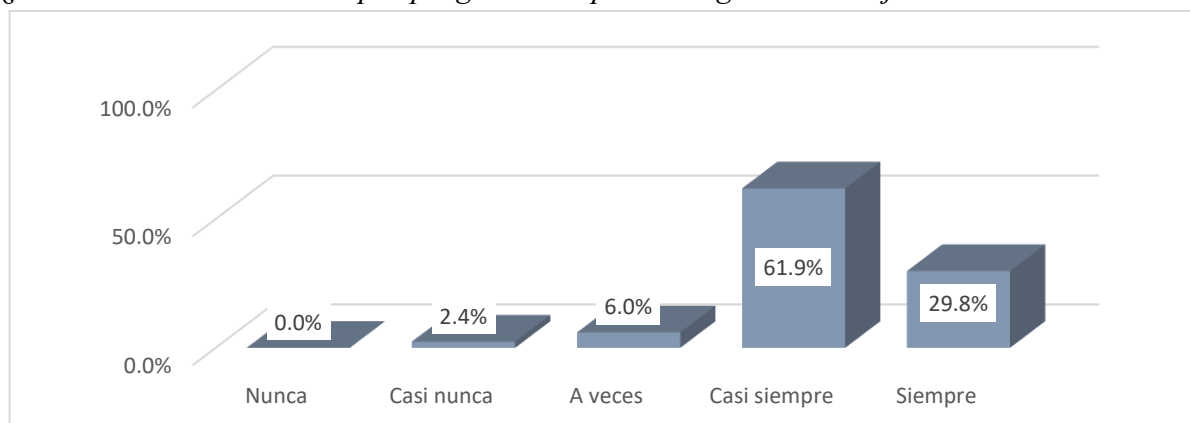
¿Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos?

		f	%
Válido	Casi nunca	2	2,4
	A veces	5	6,0
	Casi siempre	52	61,9
	Siempre	25	29,8
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 21

¿Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 22 y Figura 21 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 61,90% (n=52) respondieron Casi siempre, el 29,76% (n=25) respondieron Siempre, el 5,95% (n=5) respondieron A veces y el 2,38% (n=2) respondieron Casi nunca.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió Casi siempre, se afirma que la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa considera los tiempos programados para la obtención de metas.

Tabla 23

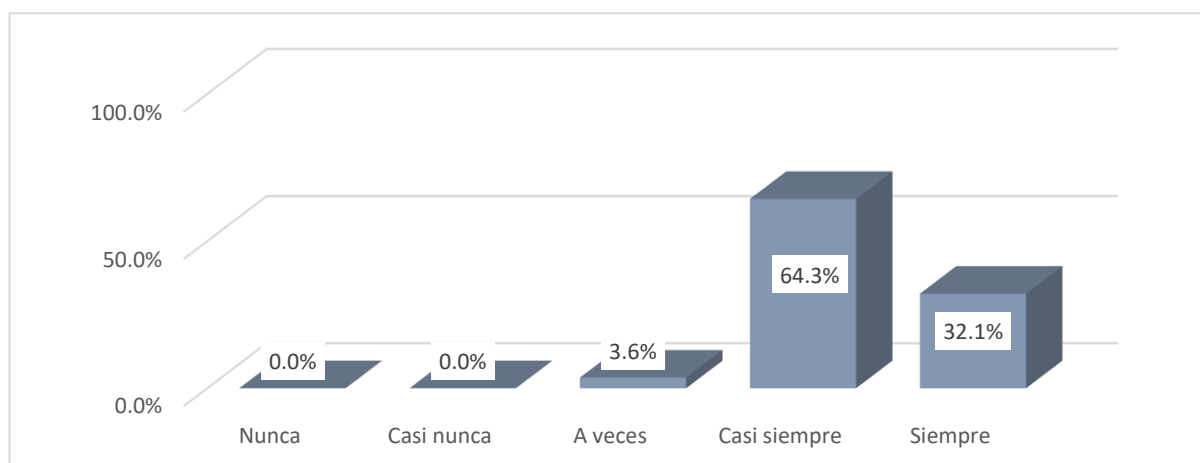
¿Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones?

		f	%
Válido	A veces	3	3,6
	Casi siempre	54	64,3
	Siempre	27	32,1
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 22

¿Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 23 y Figura 22 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 64,3% (n=54) respondieron Casi siempre, el 32,1% (n=27) respondieron Siempre, y el 3,6% (n=3) respondieron.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió Casi siempre, se afirma que la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa toma sus decisiones respecto a los resultados alcanzados por el plan operativo.

Tabla 24

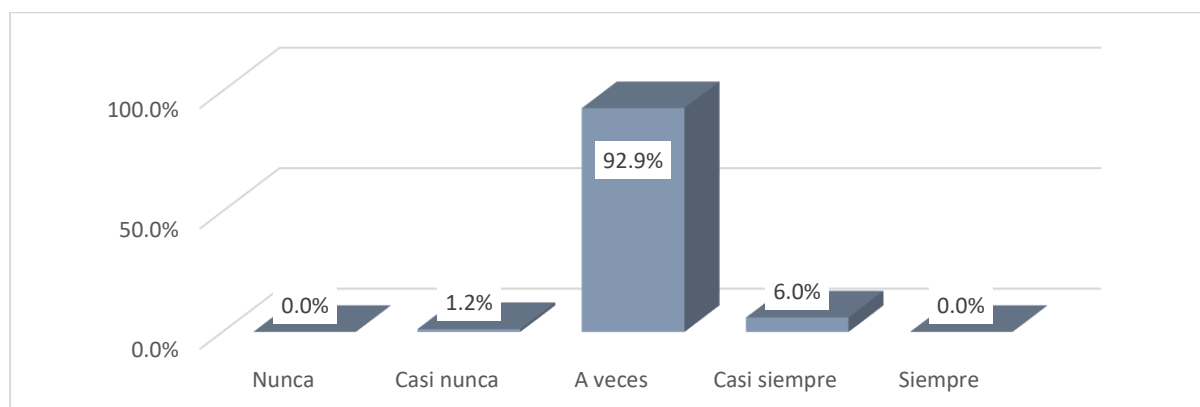
¿La institución cuenta con un organigrama funcional?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	1,2
	A veces	78	92,9
	Casi siempre	5	6,0
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 23

¿La institución cuenta con un organigrama funcional?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 24 y Figura 23 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 92,86% (n=78) de los trabajadores respondieron A veces, el 5,95% (n=5) respondieron Casi siempre y solamente el 1,19% (n=1) respondió Casi Nunca.

En general, dado que la mayor parte respondió A veces, se afirma que la compañía posee un organigrama de las funciones.

Tabla 25

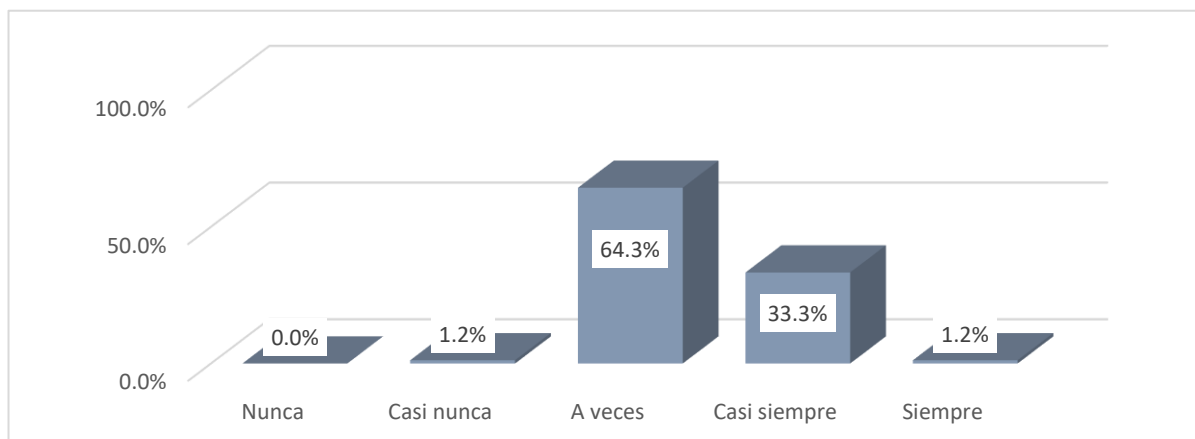
¿Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	1,2
	A veces	54	64,3
	Casi siempre	28	33,3
	Siempre	1	1,2
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 24

¿Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 25 y Figura 24 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 64,3% (n=54) de los trabajadores respondieron A veces, el 33,3% (n=28) respondieron Casi siempre, el 1,2% (n=1) respondieron Casi nunca y el 1,2% (n=1) respondió Siempre.

En general, dado que la mayor parte respondió A veces, se afirma que la institución cuenta con innovaciones en sus funciones para mejorar.

Tabla 26

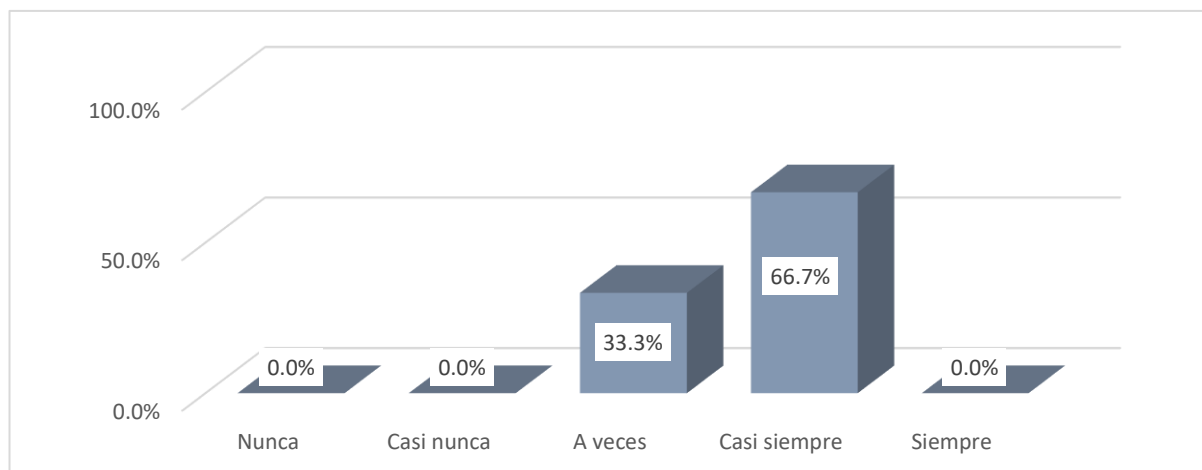
¿El personal de la oficina se involucra con la misión institucional?

		f	%
Válido	A veces	28	33,3
	Casi siempre	56	66,7
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 25

¿El personal de la oficina se involucra con la misión institucional?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La 26 y Figura 25 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 66,7% (n=56) respondieron Casi siempre y el 33,3% (n=28) respondieron A veces.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió Casi siempre, se afirma que el personal de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa se encuentra involucrado con el propósito de esta.

Tabla 27

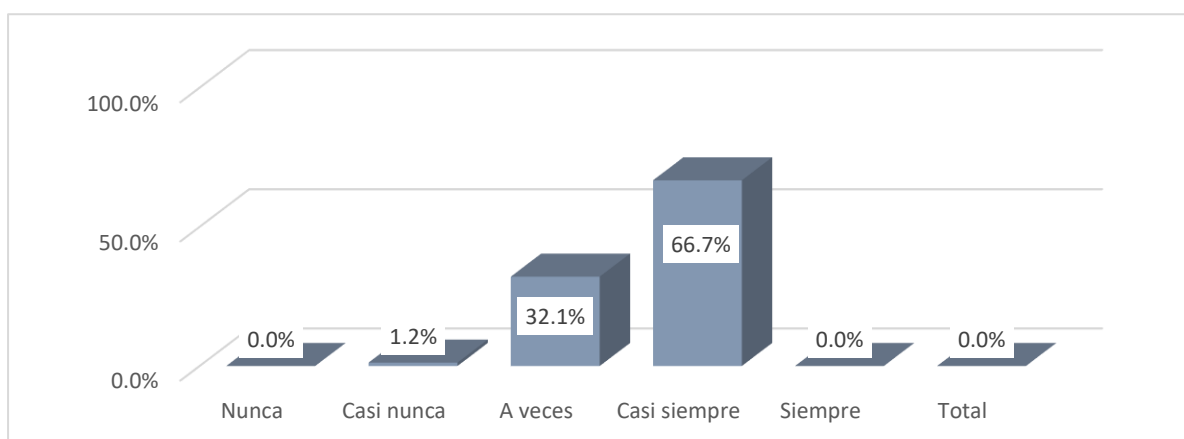
¿Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	1,2
	A veces	27	32,1
	Casi siempre	56	66,7
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 26

¿Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 26 y Figura 25 evidencian lo respondido por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 66,7% (n=56) respondieron Casi siempre, el 32,1% (n=27) respondieron A veces y el 1,2% (n=1) respondieron Casi nunca.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió Casi siempre, se afirma que la institución promueve la capacitación de trabajadores para que se desenvuelvan correctamente durante el desarrollo de sus labores.

Tabla 28

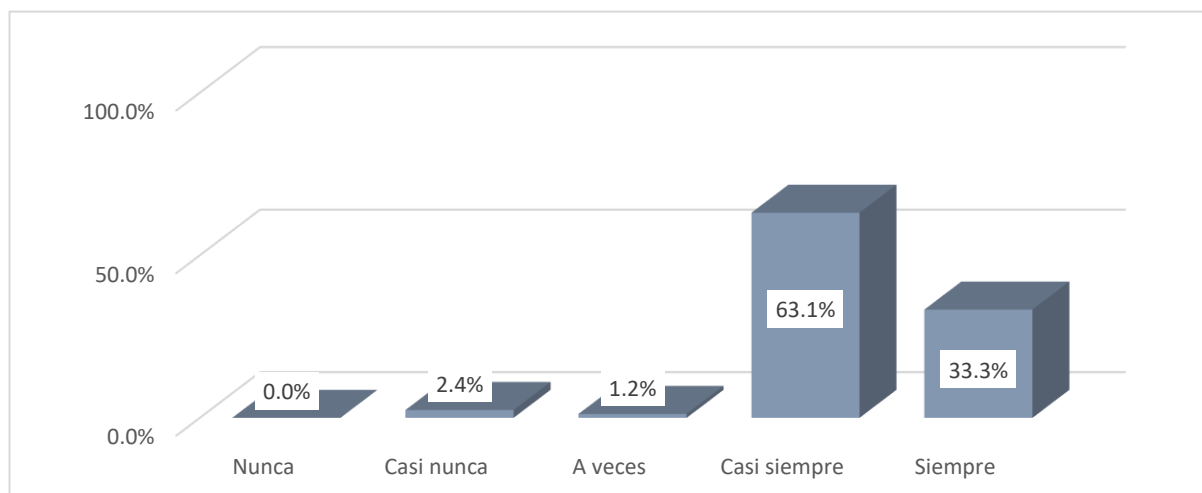
¿Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos?

		f	%
Válido	Casi nunca	2	2,4
	A veces	1	1,2
	Casi siempre	53	63,1
	Siempre	28	33,3
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 27

¿Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 28 y Figura 27 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 63,1% (n=53) respondieron Casi siempre, el 33,3% (n=28) respondieron Siempre, el 2,4% (n=2) respondieron Casi nunca y el 1,19% (n=1) respondieron A veces.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió Casi siempre, se afirma que la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa reporta información periódica sobre la consecución de propósitos.

Tabla 29

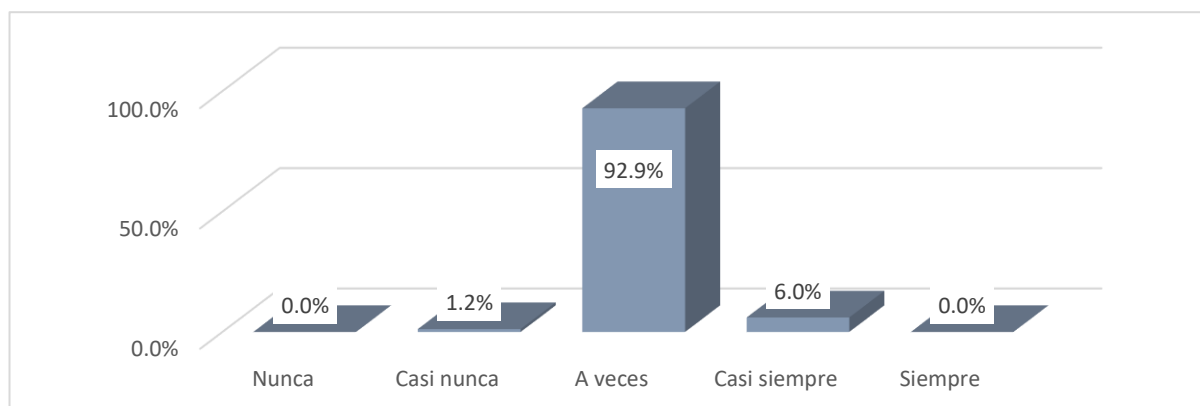
¿Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	1,2
	A veces	78	92,9
	Casi siempre	5	6,0
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 28

¿Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 29 y Figura 28 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 92,9% (n=78) de los trabajadores respondieron A veces, el 6,0% (n=5) respondieron Casi siempre y el 1,2% (n=1) respondieron Casi nunca.

En general, dado que la mayor parte respondió A veces, se afirma que la institución posee un diseño de cargos vinculado y en relación a sus funciones organizacionales.

Tabla 30

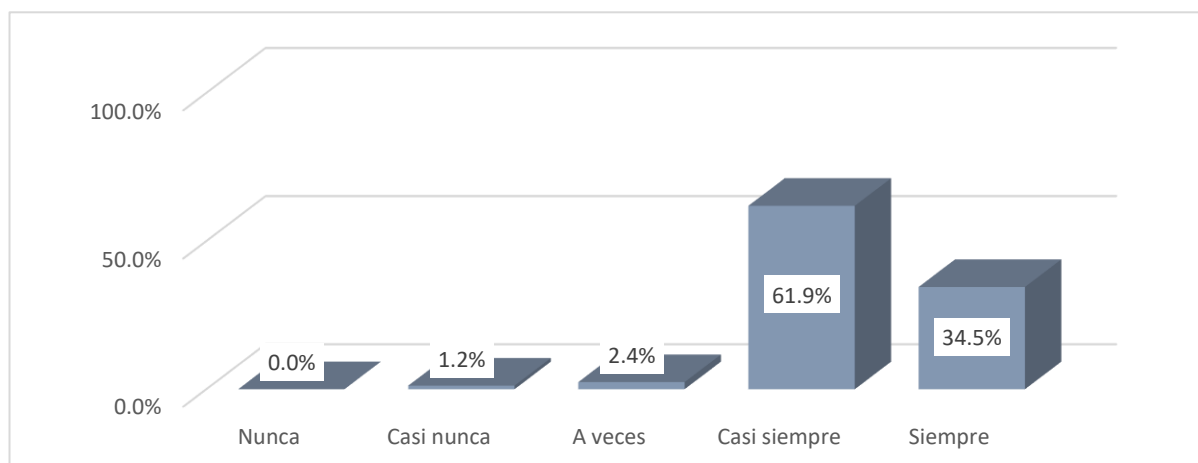
¿La jefatura directiva influye en el logro de los objetivos del plan operativo?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	1,2
	A veces	2	2,4
	Casi siempre	52	61,9
	Siempre	29	34,5
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 29

¿La jefatura directiva influye en el logro de los objetivos del plan operativo?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 30 y Figura 29 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 61,9% (n=52) respondieron Casi siempre, el 34,5% (n=29) respondieron Siempre, el 2,4% (n=2) respondieron A veces y el 1,19% (n=1) respondieron Casi nunca.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió Casi siempre, se afirma que la jefatura de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa se relaciona con la manera en que se logran metas del plan operativo.

Tabla 31

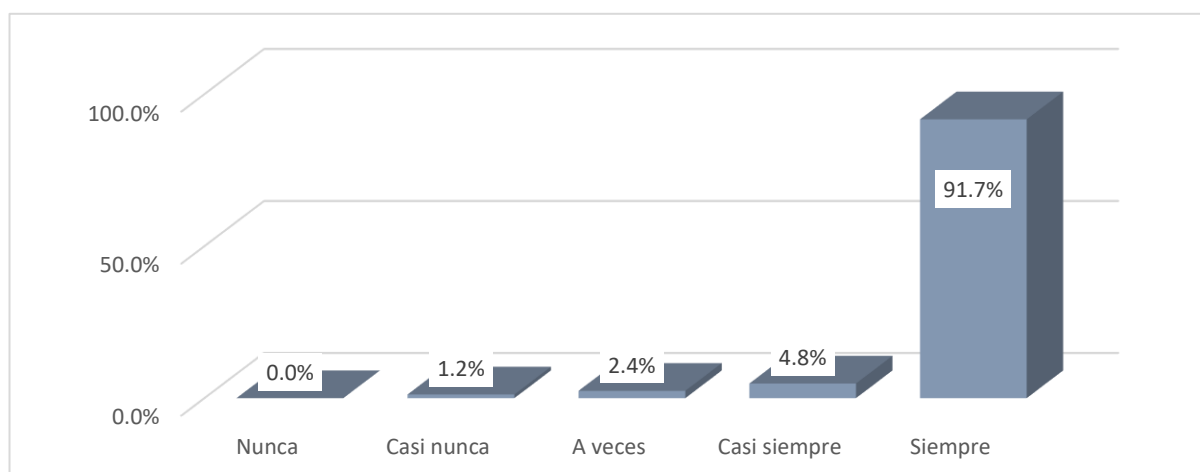
¿La jefatura influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	1,2
	A veces	2	2,4
	Casi siempre	4	4,8
	Siempre	77	91,7
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 30

¿La jefatura influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 31 y Figura 30 evidencian lo respondido por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 91,7% (n=77) respondieron Siempre, el 4,8% (n=4) respondieron Casi Siempre, el 2,4% (n=2) respondieron A veces y el 1,2% (n=1) respondieron Casi nunca.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió Casi siempre, se afirma que las opiniones de la jefatura de UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa influyen en los colaboradores que desempeñan labores en su área.

Tabla 32

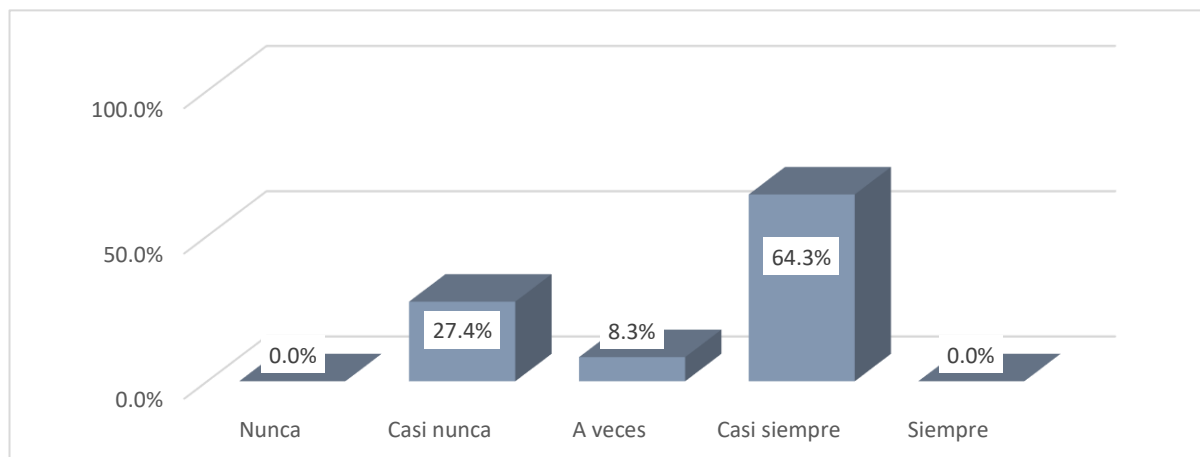
¿La jefatura valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo?

		f	%
Válido	Casi nunca	23	27,4
	A veces	7	8,3
	Casi siempre	54	64,3
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 31

¿La jefatura valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 32 y Figura 31 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 64,3% (n=54) de los trabajadores respondieron Casi siempre, el 27,4% (n=23) respondieron Casi nunca y el 8,3% (n=7) respondieron A veces.

En general, dado que la mayor parte respondió Casi siempre, se afirma que la jefatura toma en cuenta la iniciativa y creatividad del personal.

Tabla 33

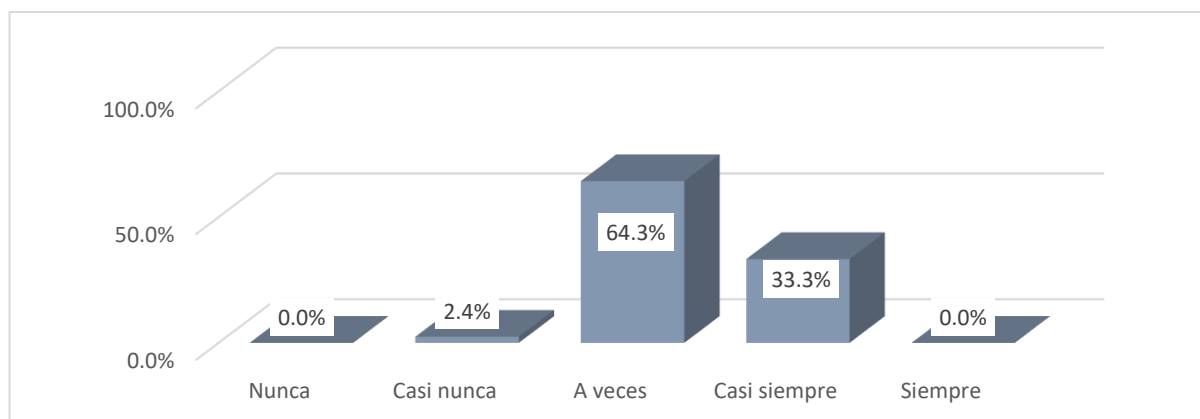
¿La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina?

		f	%
Válido	Casi nunca	2	2,4
	A veces	54	64,3
	Casi siempre	28	33,3
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 32

¿La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 33 y Figura 32 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 64,3% (n=54) de los trabajadores respondieron A veces, el 33,3% (n=28) respondieron Casi siempre, y el 2,4% (n=2) respondieron Casi nunca.

En general, dado que la mayor parte respondió A veces, se afirma que habitualmente la jefatura comparte las metas alcanzadas con otros colaboradores.

Tabla 34

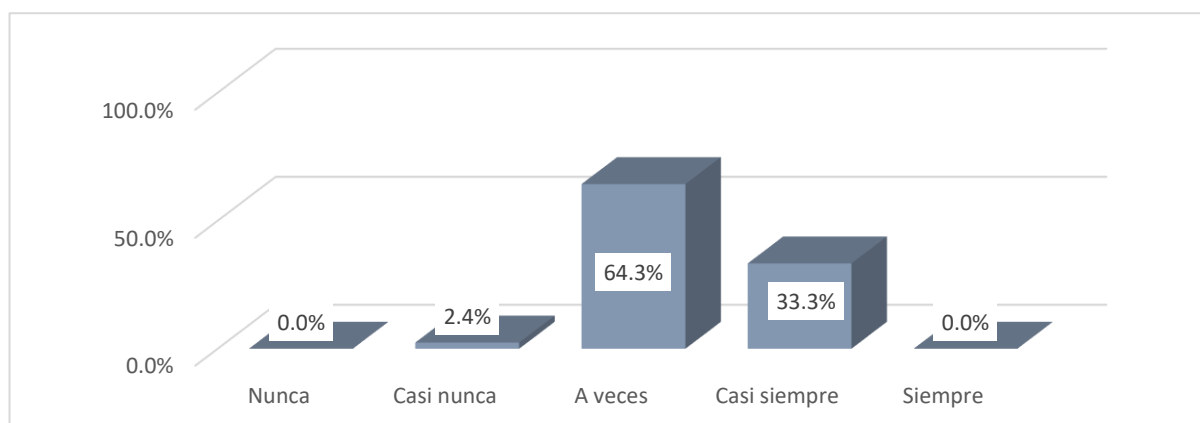
¿Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas?

		f	%
Válido	Casi nunca	2	2,4
	A veces	54	64,3
	Casi siempre	28	33,3
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 33

¿Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 34 y Figura 33 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 64,3% (n=54) de los trabajadores respondieron A veces, el 33,3% (n=28) respondieron Casi siempre, y el 2,4% (n=2) respondieron Casi nunca.

En general, dado que la mayor parte respondió A veces, se afirma que habitualmente se percibe cierta motivación para alcanzar objetivos.

Tabla 35

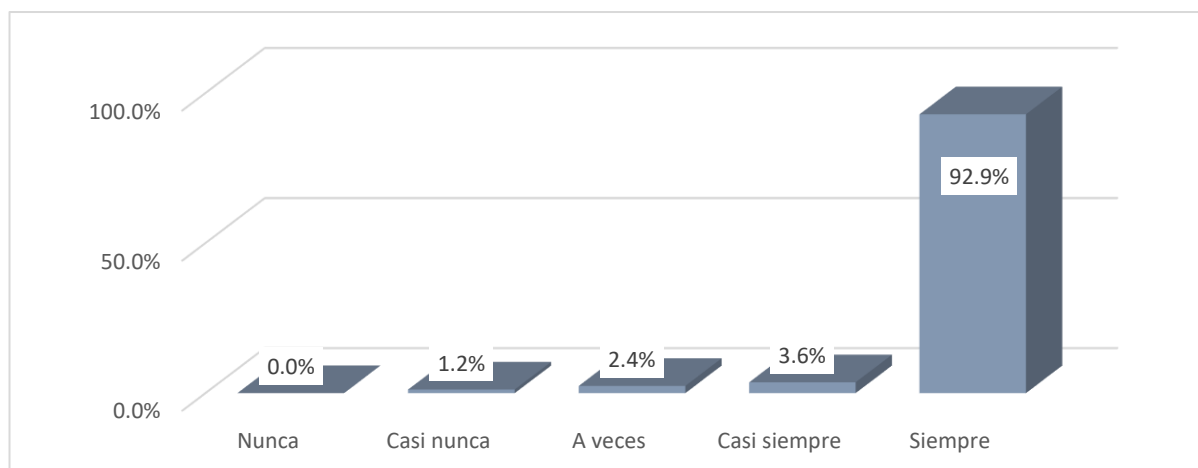
¿La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	1,2
	A veces	2	2,4
	Casi siempre	3	3,6
	Siempre	78	92,9
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 34

¿La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 35 y Figura 34 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 92,9% (n=78) respondieron Siempre, el 3,6% (n=3) respondieron Casi Siempre, el 2,4% (n=2) respondieron A veces y el 1,2% (n=1) respondieron Casi nunca.

Por ende, puesto que la mayor cantidad respondió siempre, es viable admitir que la comunicación y coordinación de los colaboradores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa generan vínculos personales beneficiosos.

Tabla 36

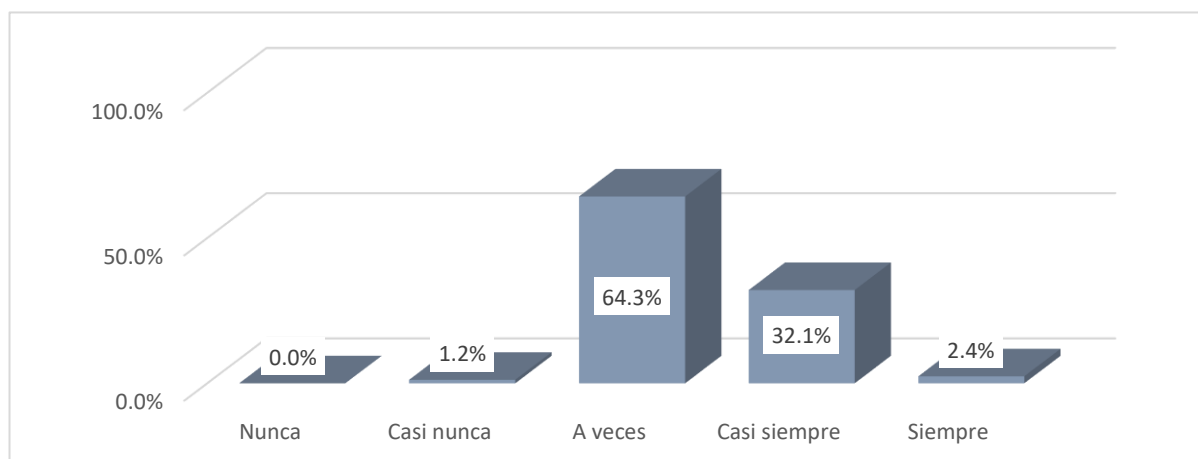
¿Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos?

		f	%
Válido	Casi nunca	1	1,2
	A veces	54	64,3
	Casi siempre	27	32,1
	Siempre	2	2,4
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 35

¿Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 36 y Figura 35 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 64,3% (n=54) de los trabajadores respondieron A veces, el 32,1% (n=27) respondieron Casi siempre, el 2,4% (n=2) respondieron Siempre y el 1,2% (n=1) respondieron Casi nunca.

En general, dado que la mayor parte respondió A veces, se afirma que habitualmente se promueven políticas para la consecución de metas.

Tabla 37

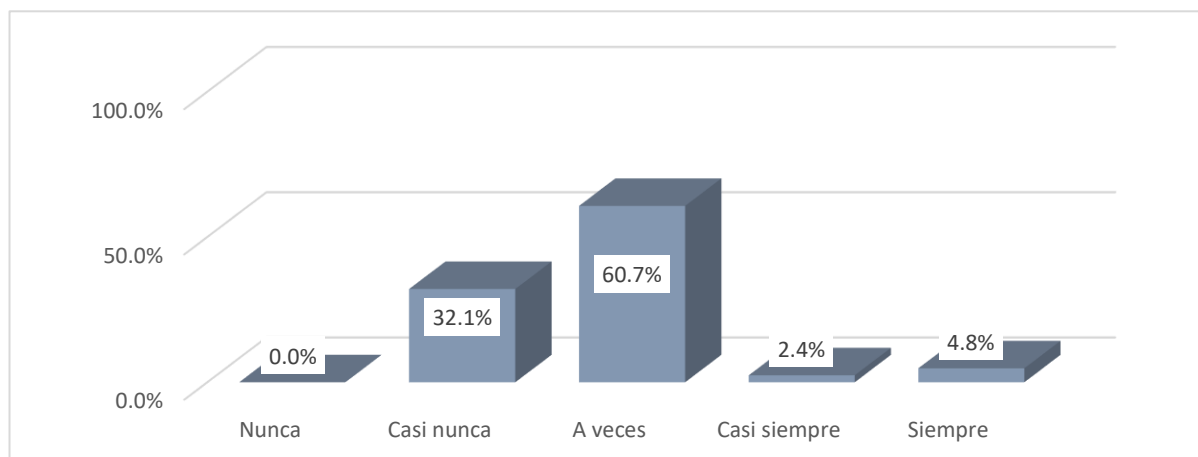
¿Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos?

		f	%
Válido	Casi nunca	27	32,1
	A veces	51	60,7
	Casi siempre	2	2,4
	Siempre	4	4,8
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 36

¿Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 37 y Figura 36 evidencian lo contestado por los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 60,7% (n=51) de los trabajadores respondieron A veces, el 32,1% (n=27) respondieron Casi nunca, el 4,8% (n=4) respondieron Casi nunca y el 2,4% (n=2) respondieron Casi Siempre

En general, dado que la mayor parte respondió A veces, se afirma que habitualmente se comunican los resultados generados por el empleo de indicadores.

Tabla 38

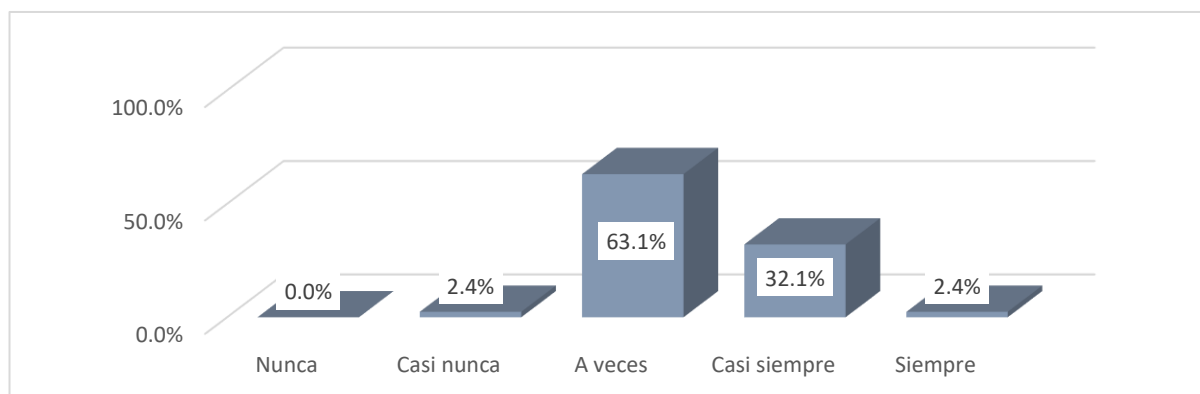
¿Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias?

		f	%
Válido	Casi nunca	2	2,4
	A veces	53	63,1
	Casi siempre	27	32,1
	Siempre	2	2,4
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 37

¿Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 38 y Figura 37 presentan las respuestas de los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 63,1% (n=53) de los trabajadores respondieron A veces, el 32,1% (n=27) respondieron Casi siempre, el 2,4% (n=2) respondieron Siempre y el 2,4% (n=2) respondieron Casi nunca.

En general, dado que la mayor parte respondió A veces, se afirma que habitualmente impulsa la generación de políticas para el control de la obtención de metas de las dependencias.

Tabla 39

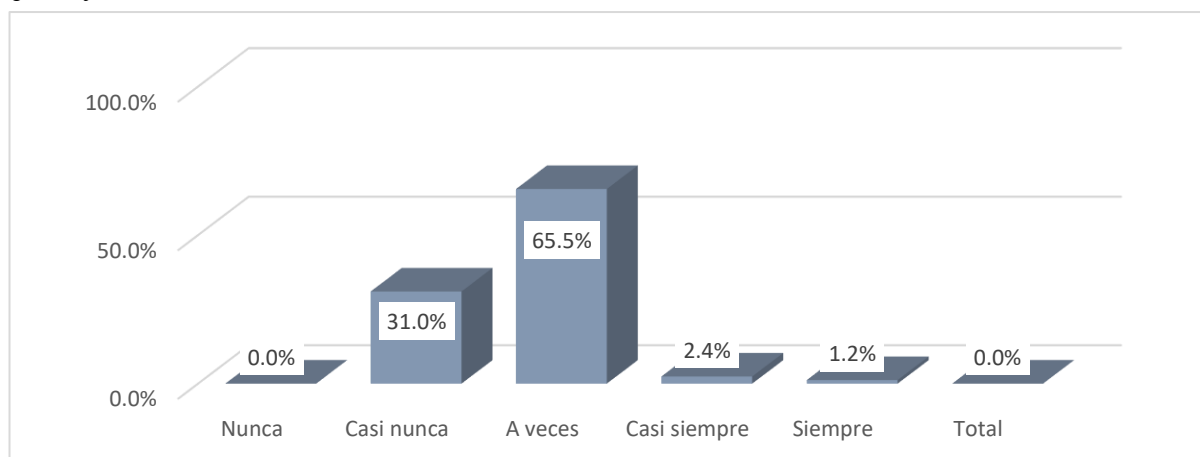
¿Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas?

		f	%
Válido	Casi nunca	26	31,0
	A veces	55	65,5
	Casi siempre	2	2,4
	Siempre	1	1,2
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 38

¿Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 39 y Figura 38 presentan las respuestas de los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 65,5% (n=55) de los trabajadores respondieron A veces, el 31.0% (n=26) respondieron Casi nunca, el 2,38% (n=2) respondieron Casi Siempre y el 1,2% (n=1) respondieron Siempre.

En general, dado que la mayor parte respondió A veces, se afirma que habitualmente se difunden los efectos del empleo de indicadores en áreas.

Tabla 40

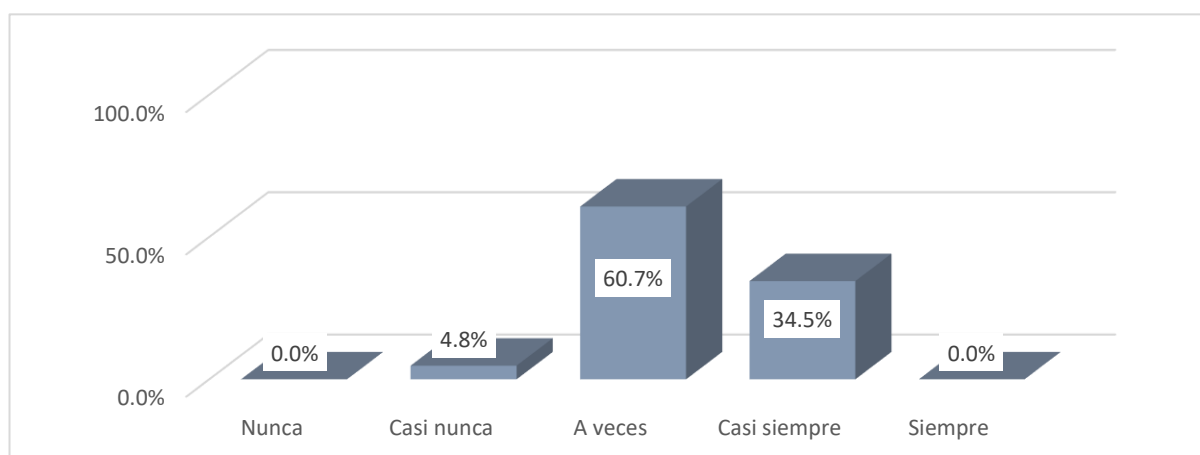
¿Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas?

		f	%
Válido	Casi nunca	4	4,8
	A veces	51	60,7
	Casi siempre	29	34,5
	Total	84	100,0

Nota. Elaboración Propia

Figura 39

¿Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas?



Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 40 y Figura 39 se presentan las respuestas de los trabajadores de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, observándose que el 60,7% (n=51) de los trabajadores respondieron A veces, el 34,5% (n=29) respondieron Casi siempre, y el 4,8% (n=4) respondieron Casi nunca.

En general, dado que la mayor parte respondió A veces, se afirma que habitualmente se fomenta la implementación de estrategias para alcanzar el control de fines por departamentos.

Tabla 41*Pruebas de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	,253	84	,000	,835	84	,000
Gestión administrativa	,212	84	,000	,849	84	,000
Planeación	,217	84	,000	,829	84	,000
Organización	,221	84	,000	,858	84	,000
Dirección	,290	84	,000	,800	84	,000
Control	,192	84	,000	,887	84	,000

Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 41 evidencia los resultados de la prueba de normalidad, tanto de Kolmogórov Smirnov como de Shapiro Wilk para reconocer si la distribución de la data que se analizará con posterioridad es normal o no. En ese sentido, este estudio consideró la aplicación de la prueba de normalidad Kolmogórov Smirnov, puesto que, es la que se emplea cuando la muestra de investigación sobrepasa a los 50 sujetos como en este caso.

De esta manera, se pudo observar que ambas variables poseen una distribución no normal de datos, como lo demuestra el grado de significancia $\alpha=0.000$, cuyo valor debajo de 0.05 determina un distribución que no es normal.

Por lo anterior, se recomienda el uso de estadísticos no paramétricas para posteriores pruebas, como lo es Spearman.

Tabla 42*Relación entre control interno con la gestión administrativa*

			Control interno	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Control interno	Coeficiente de correlación	1,000	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 42 evidencia los resultados de la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman con la finalidad de determinar la manera en que el control interno se relaciona con la gestión de nivel administrativo de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa.

Tras la aplicación de la prueba, se comprobó un grado de significancia de 0.000, cuyo valor debajo de 0.05 implica que el resultado es significativo; de esta manera es viable adoptar la hipótesis alterna y desestimar la nula.

H0: El control interno no se relaciona con la Gestión administrativa de la UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.

H1: El control interno se relaciona positiva y significativamente con la Gestión administrativa de la UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.

Asimismo, se determinó un coeficiente de correlación semejante a 0.503, lo cual determina una relación positiva y moderada entre las variables bajo análisis. Consecuentemente, se fijó que el control interno se relaciona positiva y significativamente con la gestión administrativa.

Tabla 43*Relación entre control interno con la planeación*

			Control interno	Planeación
Rho de Spearman	Control interno	Coefficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Planeación	Coefficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 43 evidencia la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman con la finalidad de calcular el grado de correlación entre la variable Control interno y la dimensión planeación en la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa.

Se determinó un grado de significancia de 0.000, cuyo valor debajo de 0.05 implica que el resultado es significativo; por tanto, es viable admitir la hipótesis alterna y desestimar la nula.

H0: El control interno no se relaciona con la planeación de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa.

H1: El control interno se relaciona positiva y significativamente con la planeación de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa.

Adicionalmente se calculó un coeficiente de correlación de 0.884; ello determina una correlación positiva y fuerte entre el control interno y la planeación de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa.

Tabla 44*Relación entre control interno con la organización.*

			Control interno	Organización
Rho de Spearman	Control interno	Coefficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
Organización		Coefficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 44 evidencia los resultados, tras la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman con el propósito de calcular el grado de correlación entre la variable Control interno y la dimensión organización en la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa.

Se determinó un nivel de significancia de 0.000, lo cual al ser inferior a 0.05 determina que el resultado es significativo, además posibilita admitir la hipótesis alterna, refutando así la hipótesis nula.

H0: El control interno no se relaciona con la organización de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa.

H1: El control interno se relaciona positiva y significativamente con la organización de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa.

Adicionalmente se calculó un coeficiente de correlación de 0.492, ello determina una correlación positiva y moderada entre el control interno y la organización de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa.

Tabla 45*Relación entre control interno con la dirección*

		Control interno	Dirección
Rho de Spearman	Control interno	1,000	,494**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	84	84
Dirección	Control interno	,494**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	84	84

Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 45 evidencia los resultados tras la aplicación de la prueba Rho de Spearman con la finalidad de calcular el grado de correlación entre la variable Control interno y la dimensión dirección en la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa.

Se determinó un nivel de significancia de 0.000, cuyo valor debajo de 0.05 evidencia que el resultado es significativo; por tanto, es viable adoptar la hipótesis alterna y desestimar la nula.

H0: El control interno no se relaciona con la dirección de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa.

H1: El control interno se relaciona positiva y significativamente con la dirección de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa.

Adicionalmente se calculó un coeficiente de correlación de 0.494; ello determinó una correlación positiva y moderada entre el control interno y la dirección de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa.

Tabla 46*Relación entre control interno con el control*

		Control		
		interno	Control	
Rho de Spearman	Control interno	Coefficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
Control interno	Control interno	Coefficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

Nota. Elaboración Propia

Interpretación: La Tabla 45 evidencia los resultados tras la aplicación de la prueba de Rho de Spearman con el propósito de calcular el grado de correlación entre la variable Control interno y la dimensión control en la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa.

Se determinó un nivel de significancia de 0.000, cuyo valor inferior a 0.05 determina que el resultado es significativo; por tanto, es viable admitir la hipótesis alterna y desestimar la nula.

H0: El control interno no se relaciona con el control de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa.

H1: El control interno se relaciona positiva y significativamente con el control de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa.

Adicionalmente se calculó un coeficiente de correlación de 0.513; ello determina una correlación positiva y moderada entre el control interno y el control de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto al objetivo general, los resultados demostraron que el control interno se relaciona positiva y de forma significativa con la gestión a nivel administrativo de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, demostrándose mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman semejante a 0.503 y un grado de significancia 0.000. Algo similar se evidencia en la investigación de Moreto (2016) quien estudió a la Unidad Ejecutora 404-Salud Utcubamba, en la cual mediante un cuestionario se determinó que el control interno incidía en la gestión administrativa, calculando un coeficiente Rho de Spearman de 0.894. De esta forma, se observó que la magnitud de control interno era baja, pues más del 40 % de los trabajadores consideraban ello. Asimismo, en la investigación presentada por Álvarez y Villanes (2018) se evidenció una correlación positiva y significativa entre el control interno y la gestión de corte administrativo de las municipalidades de Huancayo, tal como lo señaló la prueba bilateral T de student ($4.64 > 1.96$).

Respecto al primer objetivo específico, los resultados evidenciaron que la correlación entre control interno y planeación es positiva y significativa, tal como lo determina un coeficiente de 0.884 y una magnitud de significancia de 0.000. Un resultado similar es el presentado por Arroyo (2018), quien sostiene que el control interno mantiene una correlación positiva con la planeación, calculándose un índice de $r = 0.736$; el resultado se calculó a partir de las respuestas que dieron los colaboradores del Ministerio de Economía y Finanzas en la Macro Región Sur Este. Por otro lado, Estrada (2019) sostiene que respecto al planeamiento de la Municipalidad Distrital de Ocongate, es adecuado, ello se refleja en el conocimiento de los colaboradores sobre la misión y visión de la entidad.

Respecto al segundo objetivo específico, los resultados evidenciaron que entre el control interno y la organización existe una correlación positiva y además significativa, ello se refleja en el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.492 y un grado de significancia de 0.000.

Este resultado concuerda con los hallados por Arroyo (2018), puesto que logró demostrar que el control interno se conecta con el ordenamiento de la empresa; ello se refleja en que si una organización no tiene una estructura orgánica tanto la jerarquía como las funciones de los trabajadores no estarían definidas de manera adecuada. Lescano (2019) en su investigación concluyó con un resultado similar, determinándose que el control interno se asocia con la gestión a nivel administrativo de la Unidad Técnica de Tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca, comprobándose mediante el coeficiente de correlación de Pearson de 0.866 y un grado de significancia 0.005.

Respecto al tercer objetivo, se demostró mediante el cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman que resultó semejante a 0.494 y un grado de significancia bilateral de 0.000, llegando a comprobar que el control interno se correlaciona con la dirección de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa. No obstante, un resultado contrario fue el obtenido por Lescano (2019) en su indagación, en la cual se determinó una correlación de -0.04 y una magnitud de significancia de 0.912, estableciendo la inexistencia de una correlación entre el control interno y la dirección.

En relación al último objetivo específico, se estableció que el control interno se correlaciona con el control de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa. Lo anterior se demostró mediante el coeficiente Rho de Spearman, resultando semejante a 0.513 y un grado de significancia bilateral de 0.000. Un resultado similar lo obtuvo Criollo (2018) en su indagación, dado que, sostuvo que el control interno incidía en el control de la gestión a nivel administrativo de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Se afirma que el control interno se correlaciona positiva y de forma significativa con la gestión administrativa de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa 2020. En tal sentido se puede afirmar que, si la institución se enfoca en mejorar su control interno, su gestión administrativa se optimizará. Se determinó de acuerdo con los resultados que la organización cuenta con un regular manejo del control interno; esto se replica en una gestión a nivel administrativo deficiente.

6.2 Se afirma que el control interno se correlaciona positiva y de forma significativa con la planificación de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa 2020. En tal sentido se puede afirmar que, si la institución se enfoca en mejorar su control interno, su planeación también se verá mejorada. A base de los resultados se identificó que la planeación de la empresa es regular, porque no tiene bien claras sus metas y objetivos.

6.3 Se afirma que el control interno se correlaciona positiva y de forma significativa con la organización de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa 2020. En tal sentido se puede afirmar que, si la institución se enfoca en mejorar su control interno, su organización también se verá mejorada. De manera que con base en los resultados se identificó que la organización no realiza innovación para mejorar la gestión de corte administrativo.

6.4 Se afirma que el control interno se correlaciona positiva y de forma significativa con la dirección de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa 2020. En tal sentido se puede afirmar que, si la institución se enfoca en mejorar su control interno, su dirección también se verá mejorada. Según los resultados se determinó que los logros y metas son compartidos por los integrantes de la institución.

6.5 Se afirma que el control interno se correlaciona positiva y de forma significativa con el control de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa 2020. En tal sentido se puede afirmar que, si la institución se enfoca en mejorar su control interno, su control de gestión

a nivel administrativo también se verá mejorada. Según los resultados sé identifico que regularmente se promueven las políticas de manejo de control de cumplimientos de los objetivos estratégicos y las políticas para la consecución de metas por áreas.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Se aconseja mejorar la unidad de control interno mediante aspectos simples que se identifiquen en el personal de la organización, además el organigrama debe de estar visible para que cada uno conozca sus funciones y contar con un personal adecuado de un perfil excelente. Asimismo, el Manual de organización debe encontrarse correctamente actualizado y a la vista de todos. Este componente permitirá obtener una mejor gestión administrativa.

7.2 Se recomienda realizar expedientes por cada persona que labora en la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa, donde se reflejen los registros y controles necesarios en la gestión administrativa del personal. Por otro lado, las estrategias de plan operativo se deben de mejorar en la organización para ayudar a tener un mejor control del rendimiento, tomar mejores decisiones y cumplir con la visión de la organización.

7.3 Se recomienda actualizar constantemente el organigrama y el manual de organización de la UE-022-IX Macro Región Policial de Arequipa 2020; además se debe incentivar a todos los integrantes a innovar en aspectos formales y tecnológicos que ayuden a ser más competitivos y eficientes.

7.4 Se recomienda que la jefatura se siga involucrando en una buena dirección mediante la implementación de un plan operativo, asimismo debe compartir siempre los logros de la institución, para que el personal se sienta como parte integrante de la familia de la UE-022-IX y tengan el compromiso de dar lo mejor en la labor encomendada.

7.5 Se recomienda establecer un eficiente control financiero dentro de la institución, que involucre las autorizaciones de las operaciones y su aprobación en los registros contables, así mismo, deberá difundir los resultados del empleo de los indicadores estratégicos y los indicadores de las áreas, ello permitirá mejorar la eficiencia de los insumos para lograr los objetivos deseados.

VIII. REFERENCIAS

- Alvarez, X., y Villanes, F. (2018). *Control interno de la gestión administrativa de las municipalidades de la provincia de Huancayo 2016 - 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional Digital UNCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5060>
- Argudo, C. (25 de Enero de 2018). *La organización del proceso administrativo*. Emrendepyme.net. <https://www.emrendepyme.net/la-organizacion-del-proceso-administrativo.html>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (1ra ed.). Enfoques consulting EIRL.
- Arroyo, J. (2018). *El control interno y su incidencia en la gestión administrativa de los centro de atención del servicio al usuario de ministerio de economía y finanzas en la región sur este, durante el periodo 2016-2017*. [Tesis de Maestría ,Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional del Altiplano Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10306>
- Arroyo, N., Guzmán, F., y Hurtado, E. (2019). El control interno y la importancia de su aplicación en las compañías. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oe1/2019/08/control-interno-companias.html>
- Balla, I., y Lopez, K. (2018). *El control Interno en la Gestion Administrativa de las Empresas del Ecuador*. [Tesis de Pregrado, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio Institucional de la Universidad Estatal de Milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4022>
- Calcina, E. (2020). *Control Interno y su Influencia en La Gestión Administrativa de la empresa Refugios Ecologicos SAC. Arequipa 2019*. [Tesis de Grado, Universidad César

- Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68721>
- Contraloría General de la República-CGR. (2018). *Guía para las normas de control interno del sector público*. https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/GUIA-PARA-LAS-NORMAS-DE-CONTROL-INTERNO-DEL-SECTOR-PUBLICO-INTOSAI_.pdf
- Corrales, J., y Mozo, H. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(1), 267 - 279.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224
- Criollo, V. (2018). *El control interno y la gestión administrativa de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2018*. [Tesis de Grado, Universidad Privada de Pucallpa]. Repositorio Institucional UPP.
<http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/717>
- Encalada, S., Alvarez, J., Zurita, C., y Pillaga, R. (2021). El control interno en la Gestión Administrativa de las Unidades Desconcentradas del Ejecutivo. *Revista Cienciamatria*, 7(14), 696 - 724. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915377>
- Estrada, A. (2019). *Control Interno y Gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Ocongate, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio Institucional - UNSAAC. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/4558>
- Gonzales, Y. (2018). *Control interno y gestión administrativa de la Empresa Díaz Gonzáles Heisten “Leval Distribuidora” del distrito de Jaen, 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/4826>
- Granda, V. (2017). Sistemas de control financiero su evolución en Ecuador. *Revista de Derecho*, (28), 31-51. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-24842017000200031&lng=es&tlng=es.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Huanca, J. (2018). *El control interno y la gestión patrimonial de La Zona Registral N°XII Sede Arequipa periodo 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8241>
- Izaguirre, F. (2017). *Control interno par las nuevas empresas*. Congreso Virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica.
- Juarez, Y., y Villanueva, E. (2021). *Sistema de control interno y gestión administrativa en la institución educativa "Nuestros Heores de la Guerra del Pacifico"*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Educacion]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6289>
- Lescano, M. (2019). *Control interno y su relación con la gestión administrativa de la Unidad Técnica de tesorería de la Universidad Nacional de Cajamarca - 2017*. [Tesis de Maestria, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/3151>
- Llaja, Y. (2021). *El Sistema de Control Interno y su influencia en la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora N° 028 – Chiclayo de la II Macro Región Policial Lambayeque – 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10173>
- Medina, S. (2019). *Diseño de procedimientos de Control Interno para Gestion Administrativa en Empresa Constructora CIMETCORP SA*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/42518>

- Melendez, J. (2004). *Control Interno* (1ra ed.). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 2(2), 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Mendoza, W., Garcia, T., Delgado, M., y Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Domino de las Ciencias*, 4(4), 206 - 240. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Mero, J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Revista Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 3(8), 84-102. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- Miaja, M. (2019). Presente y futuro del Control Interno en las Administraciones Públicas. *Auditoría pública: Revista de los Organos Autónomos de Control Externo*, (74), 85-98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7172015>
- Moreno, C., y López, M. (2018). Gestión a través de un control administrativo en cooperativas de transporte urbano en la ciudad de Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(5), 274-279. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000500274&lng=es&tlng=es.
- Moreto, L. (2016). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora 404 – Salud Utcubamba 2015*. [Tesis de Grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/3110>
- Ordoñez, A. (2021). *Control interno y su relacion con la informacion operativa de la administracion del CEM Comisaria de Familia Canto Rey, San Juan de Lurigancho, Lima - 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autonoma del Peru]. Repositorio de la Universidad Autonoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1624>

- Paredes, M. (2020). Implementacion del Sistema de Contro Interno en la Gestio Administrativa de las Unidades Ejecutoras del Ministerio del Interior en el Sur del Perú. *Revista de Investigaciones*, 9(2), 101-109. <https://doi.org/10.26788/riepg.v9i2.2111>
- Pérez, J., y Barbarán, H. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Revista Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 267-279. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224
- Pérez, S. (11 de Marzo de 2020). *Implementación del Sistema de Control Interno en entidades del Estado: Obligaciones*. Blog Escuela de Posgrado. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/implementacion-del-sistema-de-control-interno-en-entidades-del-estado-obligaciones>
- Quilla, R. (2019). *Control interno y su influencia en la gestión administrativa de la empresa Viettel Perú SAC – sucursal Arequipa 2019*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10385>
- Quispe, R. (2018). *Incidencia del control interno en la gestión del área de almacén de abasto en una entidad militar, Arequipa año 2016 - 2017*. [Tesis de Titulación, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6491>
- Rámirez, A., Ramírez, R., y Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía*. <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Rangel, Y. (2015). *Tipos de Control Interno* (1ra ed.). Valle de la Pascua.
- Saavedra, J., y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Revista Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

- Salamea, P., y Álvarez, D. (2020). Estudio de la cultura financiera de la ciudad de Cuenca. *Revista Polo del Conocimiento*, 5(6), 260-295.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7518078.pdf>
- Salguero, N., y García, C. (2018). Gestión Administrativa Eficiente. *Revista Polo del Conocimiento*, 3(9), 331-342.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/748/html>
- Santilla, J. (2015). *Sistemas de control interno* (1ra ed.). Pearson.
- Tapullima, E., Reategui, M., y Risco, E. (2021). Control Interno y Gestion administrativa de la Municipalidad Provincial de Picota. *Revista Balance's*, 8(11), 81-89.
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/198/181>
- Vivanco, M. (2017). Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(3), 247-252.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300038&lng=es&tlng=es.

IX. ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables Dimensiones	/ Metodología
¿Cuál es la relación del control interno con la gestión administrativa de la UE 022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020?	Determinar la relación del control interno con la Gestión administrativa del UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.	El control interno se relaciona positiva y significativamente en la Gestión administrativa de la UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020.	Variable 1 Control Interno Dimensiones • Plan de organización • Control Administrativo • Control Financiero	Tipo: Cuantitativo Nivel: Descriptivo – correlacional Diseño: No experimental Población: 107 Muestra: 84 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la relación del control interno con la planeación de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa-2020? • ¿Cómo es la relación del control interno con la organización de la UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020? • ¿Cómo es la relación del control interno con la dirección de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa-2020? • ¿Cómo es la relación del control interno con el control de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa-2020? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación del control interno con la planeación de la UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020. • Identificar la relación del control interno con la organización de la UE-022 - IX Macro Región Policial, Arequipa-2020. • Identificar la relación del control interno con la dirección de la UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020. • Identificar la relación del control interno con el control de la UE 022-IX Macro Región Policial, Arequipa-2020. 	<ul style="list-style-type: none"> • El control interno se relaciona positiva y significativamente en la planeación de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa-2020. • El control interno se relaciona positivamente en la organización de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa-2020. • El control interno se relaciona positiva y significativamente en la dirección de la UE-022- IX Macro Región Policial, Arequipa-2020. • El control interno se relaciona positiva y significativamente en el control de la UE-022-IX Macro Región Policial, Arequipa-2020. 	Variable 2 Gestión Administrativa Dimensiones • Planeación • Organización • Dirección • Control	

Anexo 02: Validación y confiabilidad del instrumento

• Ficha de validación

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Novoa Uribe Carlos Alberto
 1.2 Grado académico: Doctor en Administración
 1.3 Cargo e institución donde labora el experto: Docente en la EUPG - UNFV
 1.4 Título de la Investigación: Relación del Control Interno con la Gestión Administrativa de la UE 022-IX Macro Región Policial Arequipa 2020
 1.5 Autor del instrumento: Daysi Erika Rodríguez Sahuanay
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					88
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					88
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					86
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					86
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					88
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					88
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					86
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					86
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					86
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					86
SUB TOTAL						87
TOTAL						87

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento cumple con las condiciones para la investigación

Lugar y fecha: Lima, 18 de agosto de 2023



DNI: 09620993

- **Confiabilidad del instrumento**

Cuestionario CONTROL INTERNO

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	16

Interpretación:

El alfa de Cronbach de 0,872, calculado a partir de los 16 ítems evaluados para el control interno, es indicativo de una alta fiabilidad, ya que se aproxima a 1 y es superior a 0,60. Así pues, podemos estar seguros de que el instrumento para el control interno es fiable a la hora de producir resultados coherentes y válidos.

Cuestionario GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	39

Interpretación:

Es evidente que el alfa de Cronbach, que indica la fiabilidad de la variable de gestión administrativa basada en los 39 ítems analizados, es de 0,836. Se trata de una puntuación cercana a la perfección, superior a 0,60; por tanto, podemos afirmar sin temor a equivocarnos que el instrumento para este tipo de gestión es fiable y arroja resultados coherentes y lógicos.

Anexo 03: Instrumentos

**“Control interno y Gestión administrativa según el personal de la IX Macro Región
Policial, Arequipa-2020”**

PRESENTACIÓN:

Este cuestionario se ha elaborado con fines de investigación y la información recopilada se mantendrá confidencial y anónima, únicamente a efectos de la investigación. Por favor, contesta a todas las cuestiones; no hay respuestas correctas o incorrectas.

Instrucciones: Lee cada una de las afirmaciones descriptivas de las páginas siguientes y decide si describen con exactitud tu realidad. Marca con una X la opción que mejor se aplique a tu caso.

CÓDIGO	CATEGORÍA
S	Siempre
CS	Casi siempre
AV	A veces
CN	Casi nunca
N	Nunca

Variable 1:**CONTROL INTERNO**

Nº	Dimensión: Plan de organización	S	CS	AV	CN	N
1	¿Cuenta la Unidad de control interno con un plan de trabajo avalado?					
2	¿El plan operativo cuenta con acciones y metas específicas?					
3	¿El organigrama de la Unidad de control está a la vista del personal?					
4	¿Están bien delimitadas las líneas de autoridad y responsabilidad?					
5	¿Está actualizado el manual de organización y se encuentra a disposición del personal?					
6	¿Existe eficiencia y productividad en las operaciones de control interno?					
	Dimensión: Control Administrativo	S	CS	AV	CN	N

7	¿Existen registros y controles necesarios en la gestión administrativa del personal y cumplimiento de las obligaciones laborales?					
8	¿La Unidad Cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil y el número necesario de personal?					
9	¿Existe un expediente por cada persona que labora en la Unidad Administrativa de la IX MACREPOL de Arequipa?					
10	¿Se cuenta con análisis estadísticos, estudios de moción y tiempo?					
11	¿Existe la observación de políticas establecidas en todas las áreas de la organización?					
Dimensión: Control Financiero		S	CS	AV	CN	N
12	¿Existen normas y procedimientos relacionados principal y directamente a la salvaguarda de los activos de la unidad?					
13	¿Existe confiabilidad de los registros financieros?					
14	¿Se ha establecido un sistema de autorizaciones y aprobaciones con registros y reportes contables?					
15	¿La preparación de estados financieros se realiza de conformidad con los principios de contabilidad?					
16	¿Se realiza la toma de acción correctiva respecto a la eventualidad de cualquier diferencia que pudiera existir?					

Variable 2:**GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	Dimensión: Planeación	S	CS	AV	CN	N
17	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.					
18	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada					
19	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen					
20	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal					
21	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos					
22	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones					
Dimensión: Organización		S	CS	AV	CN	N
23	La institución cuenta con un organigrama funcional					
24	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar					
25	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional					

26	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones					
27	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos					
28	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales					
Dimensión: Dirección		S	CS	AV	CN	N
29	La jefatura directiva influye en el logro de los objetivos del plan operativo					
30	La jefatura influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.					
31	La jefatura valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo					
32	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina					
33	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas					
Dimensión: Control		S	CS	AV	CN	N
34	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones					
35	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos					
36	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos					
37	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias					
38	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas					
39	Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas					