

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS

ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
OFAD DEL FRENTE POLICIAL CAJAMARCA, AÑO 2024**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: AUDITORÍA

Presentado por:

ERICH ROMMEL DOBBERTIN NARRO

Asesor:

Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO

Cajamarca, Perú


2026

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Erich Rommel Dobbertin Narro
DNI: 41498770
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas,
Contables y Administrativas. Programa de Maestría en Ciencias. Mención: Auditoría.
2. Asesor: Dr. Juan José Julio Vera Abanto
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
El control interno y la gestión administrativa de la OFAD del Frente Policial Cajamarca,
año 2024.
6. Fecha de evaluación: 29/03/2026
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 11%
9. Código Documento: 3117:572821213
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 31/03/2026

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



Dr. Juan J. Julio Vera Abanto
DOCENTE PRINCIPAL
F-CECA-UNC
DNI: 26719154

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2026 by
ERICH ROMMEL DOBBERTIN NARRO
Todos los derechos reservados



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS


ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 4:10 horas del día 18 de febrero de dos mil veintiseis, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por la **Dra. REYNA LÓPEZ DÍAZ**, el **Dr. EDWARD FREDY TORRES IZQUIERDO**, el **Dr. LENNIN RODRÍGUEZ CASTILLO**, y en calidad de Asesor el **Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **"EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA OFAD DEL FRENTE POLICIAL CAJAMARCA, AÑO 2024"**; presentada por el **Bachiller en Contabilidad ERICH ROMMEL DOBBERTIN NARRO**.


Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó... Apto. P.A.C. con la calificación de (7/ DIECISIETE)... Excelente... la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bachiller en Contabilidad ERICH ROMMEL DOBBERTIN NARRO**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **AUDITORÍA**.

Siendo las 5:15 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Asesor


.....
Dra. Reyna Lopez Diaz
Jurado Evaluador


.....
Dr. Edward Fredy Torres Izquierdo
Jurado Evaluador


.....
Dr. Lennin Rodriguez Castillo
Jurado Evaluador

A:

Mi madre, por ser mi ejemplo de fortaleza.

A mi esposa, compañera incansable, por su amor, paciencia y
apoyo incondicional durante cada etapa de este camino.

A mis hijas, mi mayor orgullo y mi inspiración constante,
por recordarme cada día que todo esfuerzo vale la pena.

Gracias por estar, por creer y por acompañarme siempre.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios fuente de toda sabiduría y fortaleza, gracias por darme la vida por sostenerme y por iluminar mi camino en los momentos de incertidumbre.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a los miembros del Frente Policial Cajamarca, en especial al personal de la Oficina de Administración (OFAD), por su colaboración y disposición para brindar la información necesaria que hizo posible la realización de este estudio.

A mis profesores y profesoras de la Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas, gracias por compartir sus conocimientos y por motivarme a desarrollar un pensamiento crítico y comprometido.

A mi familia, por su amor incondicional, su apoyo emocional y por creer en mí incluso en los momentos más difíciles. Gracias por ser mi sostén en cada etapa de este proceso.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, directa o indirectamente, aportaron a esta etapa de mi formación académica y personal. Este logro no es solo mío, sino también de ustedes.

Lo que no se mide, no se puede controlar; y lo que no se controla, no se puede
mejorar

-Peter F. Drucker

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.1.1 Contextualización.....	1
1.1.2 Descripción del Problema.....	3
1.1.3 Formulación del Problema	5
1.2 Justificación del problema	5
1.2.1 Justificación teórica - científica.....	5
1.2.2 Justificación técnica práctica.....	6
1.2.3 Justificación institucional y personal.	7
1.3. Delimitación de la investigación	7
1.3.1. Temporal	7
1.3.2. Espacial	7
1.3.3. Teórica.....	7
1.5 Objetivos de la investigación.....	8
1.5.1 Objetivo general	8
1.5.2 Objetivos específicos:.....	8
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Marco legal	9
2.2 Antecedentes de la investigación.....	10
2.2.1. Internacional	10
2.2.2. Nacionales	11
2.2.3. Regionales	15

2.3. Marco doctrinal.....	16
2.3.1. Enfoque tradicional del control interno.....	16
2.3.2 Control interno enfoque contemporáneo (Modelo COSO).....	17
2.3.3. Teoría clásica de la administración	17
2.3.4. Enfoque sistémico de la administración pública.	18
2.4. Marco conceptual	19
2.4.1. El control interno.....	19
2.4.2. La Gestión administrativa.....	26
2.4.3. La Gestión de recursos humano	28
2.4.4. La Gestión del plan operativo institucional.....	29
Definición de términos básicos	30
CAPÍTULO III PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS	32
3.1. Hipótesis.....	32
3.1.1. Hipótesis general	32
3.1.2. Hipótesis específicas	32
3.2. Variables.....	32
3.2.1.Variable 1	32
3.2.2.Variable 2	32
3.3 Operacionalización de los componentes de las hipótesis	32
CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO	34
4.1. Ubicación geográfica.....	34
4.2. Diseño de la investigación.....	35
4.3. Métodos de investigación	36
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.....	36
4.4.1. Población.....	36
4.4.2. Muestra.....	37
4.4.3. Unidades de análisis	37
4.4.4. Unidades de observación.....	38

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	38
4.5.1. Técnicas.....	38
4.5.2. Instrumento.....	39
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	39
4.7. Matriz de consistencia metodológica	40
CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
5.1. Presentación de resultados.....	43
Control interno	43
Gestión Administrativa.....	53
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	57
5.2.1. Análisis e interpretación de resultados	57
5.2.2. Discusión de resultados	64
5.3.1. Contrastación de la hipótesis general	68
5.3.2. Contrastación de la hipótesis específicas.	69
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS	74
APÉNDICES	77
ANEXOS	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de los componentes de las hipótesis	33
Tabla 2 Matriz de consistencia metodológica	41
Tabla 3 Tabla cruzada entre control interno y gestión administrativa (agrupadas).....	60
Tabla 4 Correlaciones entre el control interno y la gestión administrativa (agrupadas)	61
Tabla 5 Tabla cruzada entre el control interno y la gestión del Plan Operativo Institucional – POI. (agrupadas).....	62
Tabla 6 Correlaciones entre el control interno y la gestión del Plan Operativo Institucional – POI. (agrupadas).....	62
Tabla 7 Tabla cruzada entre control interno y gestión de recursos humanos (agrupadas) ..	63
Tabla 8 Correlaciones entre control interno y gestión de recursos humanos (agrupadas) ..	64
Tabla 9 Significación de la correlación entre el control interno y la gestión administrativa	68
Tabla 10 Significación de la correlaciones entre el control interno y la gestión del plan operativo institucional – POI.....	69
Tabla 11 Significación de la correlaciones entre control interno y gestión de recursos humanos (agrupadas).....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ubicación del Frente Policial Cajamarca.....	35
Figura 2 <i>Integridad y valores</i>	43
Figura 3 Competencia profesional	44
Figura 4 Objetivos	45
Figura 5 Riesgos y fraudes	46
Figura 6 Mitigación de riesgos	47
Figura 7 Políticas y procedimientos	48
Figura 8 Oportunidad de la información	49
Figura 9 Calidad de la información	50
Figura 10 Comprobación del control interno	51
Figura 11 Identificación de deficiencias.....	52
Figura 12 Cumplimiento de objetivos	53
Figura 13 Cumplimiento de metas	54
Figura 14 Motivación	55
Figura 15 Trabajo en equipo	56
Figura 16 Control interno (Agrupada).....	57
Figura 17 Gestión administrativa (Agrupada).....	58
Figura 18 Dimensiones de la gestión administrativa (Agrupada)	59

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general analizar la relación entre el control interno y la gestión administrativa de la OFAD del Frente Policial Cajamarca, Año 2024, centrado en la gestión institucional (POI) y la gestión de recursos humanos, de acuerdo con la problemática. La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de corte transversal; asimismo, tuvo un alcance correlacional; .se utilizaron los métodos analítico-sintético e hipotético-deductivo. Se utilizó una muestra estadística probabilística de 63 miembros del personal policial. Como instrumentos se empleó el cuestionario. Los resultados descriptivos evidencian que el control interno es percibido como regular (74,6%), por su parte, la gestión administrativa en la OFAD es percibida como regular (66,7%). Los resultados inferenciales muestran un coeficiente de correlación rho de 0,761 entre el control interno y la gestión administrativa, del mismo modo un coeficiente de correlación rho de 0,768 entre el control interno y el plan operativo institucional y un rho de 0,732 entre el control interno y la gestión de recursos humanos. Se concluye que existe una relación directa alta y significativa entre el control interno y la gestión administrativa, una relación directa alta y significativa entre el control interno y la gestión institucional vinculada al plan operativo institucional y una relación directa alta y significativa entre el control interno y la gestión de recursos humanos.

Palabras clave. Control interno, gestión administrativa, plan operativo institucional, gestión de recursos humanos.

ABSTRACT

The general objective of the research was to analyze the relationship between internal control and administrative management of the OFAD of the Cajamarca Police Front, Year 2024, focused on institutional management (POI) and human resources management, according to the problem. The research was developed with a quantitative approach and non-experimental, cross-sectional design; likewise, it had a correlational scope; analytical-synthetic and hypothetical-deductive methods were used. A probabilistic statistical sample of 63 police personnel was used. The questionnaire was used as instruments. The descriptive results show that internal control is perceived as regular (74.6%), while administrative management in OFAD is perceived as regular (66.7%). The inferential results show a rho correlation coefficient of 0.761 between internal control and administrative management, as well as a rho correlation coefficient of 0.768 between internal control and the institutional operating plan and a rho of 0.732 between internal control and human resources management. It is concluded that there is a high and significant direct relationship between internal control and administrative management, a high and significant direct relationship between internal control and institutional management linked to the institutional operational plan and a high and significant direct relationship between internal control and human resources management.

Keywords. Internal control, administrative management, Institutional Operational Plan, human resources management.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Contextualización

En las últimas décadas, el Control Interno ha dejado de ser considerado una simple buena práctica administrativa para convertirse en una exigencia legal y un pilar fundamental de la gobernanza pública en América del Sur. Un punto de inflexión decisivo fue la crisis institucional generada por los escándalos de corrupción revelados a partir de la investigación conocida como Operación Lava Jato, iniciada en Brasil y que tuvo profundas repercusiones en países como Perú, Colombia, Ecuador y Argentina.

En el caso peruano, las revelaciones sobre sobornos pagados por la empresa brasileña Odebrecht a altos funcionarios y autoridades de distintos niveles de gobierno evidenciaron graves deficiencias en los mecanismos de supervisión, control y rendición de cuentas del Estado. Este contexto generó una crisis política sin precedentes, que involucró a expresidentes, ministros y gobernadores regionales, provocando una profunda indignación ciudadana y debilitando la confianza en las instituciones públicas.

Sin embargo, esta problemática no surgió de manera repentina, durante las décadas de los años 80 y 90, el Control Interno no ocupaba un lugar prioritario en la agenda gubernamental. En muchos casos, los mecanismos de supervisión eran percibidos como obstáculos burocráticos más que como herramientas estratégicas para garantizar la legalidad, la transparencia y el uso eficiente de los recursos públicos. La debilidad institucional permitió que prácticas irregulares se consolidaran en diversos sectores del aparato estatal.

Ante este escenario, el Estado peruano había dado ya un paso importante con la promulgación de la Ley N.º 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República; no obstante, la magnitud de los escándalos de corrupción evidenció que era necesario fortalecer el marco normativo y establecer obligaciones más claras para todas las entidades públicas. En respuesta a esta necesidad, se promulgó la Ley N.º 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, con el objetivo de obligar a las entidades públicas a implementar estructuras formales de Control Interno que contribuyan al logro de sus objetivos institucionales y aseguren el uso adecuado de los recursos públicos.

En ese contexto, la Contraloría General de la República impulsó la implementación del Sistema de Control Interno (SCI) mediante la aprobación de la “Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado”, estableciendo inicialmente un plazo de dos años para su implementación. Ello generó un importante interés institucional, formándose Comités de Control Interno y elaborándose diagnósticos preliminares en diversas entidades públicas.

Sin embargo, mediante el Decreto de Urgencia N.º 067-2009, se modificó el carácter inmediato de la aplicación de la norma, estableciéndose su implementación progresiva, esta decisión respondió a limitaciones estructurales de muchas entidades públicas, tales como la falta de personal idóneo, restricciones presupuestarias y dependencia de asesorías externas, lo que ralentizó significativamente el proceso durante los años siguientes.

Posteriormente, con la Ley N.º 29743 – Normas y documentos legales (2011), se precisó que el marco normativo y la normativa técnica emitida por la Contraloría General de la República debía considerar la naturaleza de las funciones, proyectos de inversión y

programas sociales administrados por cada entidad, lo que permitió adaptar progresivamente el sistema a la realidad institucional del país.

En la actualidad, el Control Interno se ha consolidado como un instrumento esencial para promover la eficiencia, eficacia y transparencia en la gestión gubernamental, especialmente en un contexto social y económico que exige mayor responsabilidad en el manejo de los recursos públicos.

Bajo este marco, el Frente Policial Cajamarca, como parte del aparato estatal, enfrenta el desafío de fortalecer su Gestión Administrativa mediante la adopción de políticas y estrategias alineadas al Sistema de Control Interno. La adecuada implementación de estos mecanismos resulta fundamental para prevenir riesgos, evitar responsabilidades funcionales y garantizar el uso eficiente de los recursos por toda fuente de financiamiento.

En tal sentido, surge el interés por analizar el Control Interno y la Gestión Administrativa de la OFAD del Frente Policial Cajamarca, a fin de determinar su nivel de implementación, identificar debilidades y proponer mejoras que contribuyan al fortalecimiento institucional en concordancia con las exigencias actuales de transparencia y rendición de cuentas en el Perú y la región sudamericana.

1.1.2 Descripción del Problema

En el contexto actual de fortalecimiento institucional del Estado peruano, marcado por las reformas impulsadas tras la crisis de corrupción evidenciada a nivel regional por casos como el de Odebrecht y el impacto de la Operación Lava Jato, el Control Interno ha adquirido un rol estratégico como herramienta fundamental para garantizar la eficiencia, eficacia y transparencia en la gestión pública. En el Perú, bajo el marco normativo emitido por la Contraloría General de la República, el Sistema de Control Interno (SCI) debe ser concebido

como un proceso integral, orientado a la gestión de riesgos, al cumplimiento de objetivos institucionales y al uso adecuado de los recursos públicos.

No obstante, en la OFAD del Frente Policial Cajamarca, el Control Interno no siempre es asumido bajo este enfoque sistémico. En la práctica, solo se ve como una actividad adicional a las que realiza la entidad, y no como un proceso incorporado de manera transversal en todas las áreas y niveles de la entidad. Esta visión limitada impide que el Control Interno funcione como un mecanismo preventivo y articulador de la gestión administrativa.

Como consecuencia, se evidencian debilidades en la gestión administrativa institucional, particularmente en dos dimensiones críticas:

Gestión del Plan Operativo Institucional (POI), reflejada en dificultades para asegurar el cumplimiento eficiente de los objetivos y metas establecidos en el Plan Operativo Institucional (POI), lo que afecta la coherencia entre la planificación estratégica y la ejecución operativa.

Gestión de recursos humanos, donde se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la motivación del personal y trabajo en equipo.

Esta situación revela una problemática de fondo: la falta de articulación efectiva entre el Control Interno y la Gestión Administrativa. Si bien conceptualmente ambos procesos deberían operar de manera integrada, pues el Control Interno es un instrumento de apoyo a la gestión administrativa, en la práctica cada área tiende a concentrarse en el cumplimiento de funciones específicas sin una adecuada alineación con los objetivos y metas institucionales.

En consecuencia, la ausencia de una cultura organizacional orientada al control preventivo y a la gestión por resultados limita la capacidad de la entidad para optimizar el uso de los recursos públicos y reducir riesgos administrativos, operativos y funcionales. Esta desconexión entre Control Interno y Gestión Administrativa genera un escenario que justifica el análisis de su relación en la OFAD del Frente Policial Cajamarca, con el propósito de determinar en qué medida el fortalecimiento del Sistema de Control Interno puede contribuir a mejorar la eficiencia de la gestión administrativa.

1.1.3 Formulación del Problema

Pregunta general

¿Cuál es la relación entre el Control Interno y la Gestión Administrativa de la OFAD del Frente Policial Cajamarca Año 2024?

Preguntas auxiliares

a. ¿Cuál es la relación entre el Control Interno y la Gestión del Plan Operativo Institucional (POI) de la OFAD del Frente Policial Cajamarca Año 2024?

b. ¿Cuál es la relación entre el Control Interno y la Gestión de Recursos Humanos de la OFAD del Frente Policial Cajamarca Año 2024?

1.2 Justificación del problema

1.2.1 Justificación teórica - científica

El análisis de la relación entre el Control Interno y la Gestión Administrativa puede comprenderse desde dos perspectivas teóricas complementarias. En primer lugar, desde la teoría clásica de la administración, se destaca la importancia de la estructura organizativa, la planificación y el control como funciones esenciales para garantizar la eficiencia institucional. Bajo este enfoque, el Control Interno se concibe como un mecanismo que

asegura el cumplimiento de los planes y procedimientos establecidos, lo cual se refleja en la articulación con el Plan Operativo Institucional (POI) y la gestión de los recursos humanos. Asimismo, los principios de planeación, organización, dirección y control propuestos por Fayol permiten entender cómo estos mecanismos fortalecen la disciplina y la coordinación administrativa dentro del sector público.

Por otro lado, desde el enfoque sistémico de la administración pública, la organización se interpreta como un sistema compuesto por diferentes subsistemas que interactúan entre sí y con su entorno. En este marco, el Control Interno y la Gestión Administrativa no se analizan de manera aislada, sino como componentes interdependientes que se retroalimentan para mantener el equilibrio y la eficiencia institucional. El POI y la gestión de personal constituyen partes integrales de este sistema, y el control interno actúa como un regulador que garantiza la coherencia entre los objetivos institucionales y las acciones ejecutadas.

Si bien ambos conceptos han sido abordados de manera independiente, aún persiste una limitada comprensión sobre cómo los sistemas de control pueden influir en la calidad de la gestión administrativas en entidades del sector público. Esta investigación busca cerrar esa brecha, aportando evidencia empírica sobre la manera en que los mecanismos de control interno se articulan específicamente con el Plan Operativo Institucional (POI) y la gestión de recursos humanos.

1.2.2 Justificación técnica práctica.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio se apoya en una medición estructurada de ambas variables, traducidos en dimensiones e indicadores observables. Las técnicas estadísticas apropiadas, contribuyeron a la solidez de los resultados y también su

utilidad. Además, el enfoque adoptado facilita la replicabilidad del estudio en otras entidades públicas, conllevando al propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales.

1.2.3 Justificación institucional y personal.

La presente investigación sobre el Control Interno y la Gestión Administrativa será de suma importancia para el Frente Policial Cajamarca, la cual orientará al buen desarrollo de la gestión administrativa para el cumplimiento de las diferentes actividades enmarcadas en el Plan Operativo Institucional, conllevando al propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior.

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Temporal

La investigación se desarrolló utilizando datos correspondientes al año 2024

1.3.2. Espacial

La investigación se desarrolló en el distrito de Cajamarca, específicamente en el Frente Policial Cajamarca.

1.3.3. Teórica

La presente investigación se centró en analizar la relación entre el Control Interno y la Gestión Administrativa en la OFAD del Frente Policial Cajamarca, tomando como marco de referencia la Ley del Sistema de Control Interno de las Entidades del Estado - Ley N° 28716, la Ley de Contrataciones del Estado - Ley N.° 30225 y el conjunto de disposiciones normativas vigentes en la administración pública. Desde una delimitación teórica, la gestión

administrativa se examinó a partir de dos dimensiones esenciales derivadas de la problemática identificada: el cumplimiento de objetivos y metas establecidos en el Plan Operativo Institucional (POI), y la gestión del talento humano, específicamente en los aspectos de motivación laboral y trabajo en equipo.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Analizar la relación entre el control interno y la gestión administrativa de la OFAD del Frente Policial Cajamarca, Año 2024.

1.5.2 Objetivos específicos:

Analizar la relación entre el control interno y la gestión del Plan Operativo Institucional (POI) de la OFAD del Frente Policial Cajamarca Año 2024.

Analizar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos de la OFAD del Frente Policial Cajamarca Año 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco legal

Constitución Política del Perú – 1993. Establece que el órgano superior del Sistema Nacional de Control es la Contraloría General de la República, encargada de supervisar la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control.

Ley N°27785 (2018) Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. El alcance de la Ley es establecer las normas que regulan el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control (SNC) y de la Contraloría General de la República como ente técnico rector de dicho Sistema.

Ley N° 28716 (2006) Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, cuyo objeto es establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado.

Norma de Control Interno (RC N° 320-2006-CG) (2006), que precisa la estructura de Control Interno como el conjunto de los planes, métodos, procedimientos y otras medidas (incluyendo la actitud de la Dirección) que posee una institución para ofrecer una garantía razonable de que se cumplen sus objetivos.

Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado (RC N° 458-2008-CG) (2008), esta guía establece lineamientos, herramientas y

métodos para la implementación de los componentes del Sistema de Control Interno establecido en las Normas de Control Interno.

Ejercicio del Control Preventivo por la CGR y OCI (RC N° 119-2012-CG) (2012), dispone que el Sistema Nacional de Control priorice las labores de control preventivo que tienen la finalidad de identificar y administrar los riesgos por parte del titular de la entidad, contribuyendo en forma efectiva y oportuna, desde la función de control, al logro de los objetivos nacionales.

Ley N° 29743 (2011) que modifica el artículo 10 de la ley N° 28716, en donde se precisa que el marco normativo y la normativa técnica de control que emite la CGR en el proceso de implantación del sistema de Control Interno toma en cuenta la naturaleza de las funciones de las entidades, los proyectos de inversión, las actividades y los programas sociales que éstas administran.

Resolución de Contraloría N° 041-2024-CG modifica la Directiva N°006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado” (2024). Modifica la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, la cual regula los plazos para la presentación de entregables a cargo de las entidades del Estado

2.2 Antecedentes de la investigación

2.2.1. Internacional

El informe Control de la corrupción y construcción de integridad en la aplicación de la ley, elaborado por el Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF), constituye un referente central para el estudio del control interno en las instituciones policiales. Este documento examina cómo los mecanismos de supervisión dentro de los cuerpos de seguridad

deben articularse con los sistemas de control más amplios del sector público para prevenir prácticas corruptas y fortalecer la integridad institucional (DCAF).

Según el informe, los sistemas de control interno en las organizaciones policiales no pueden operar de manera aislada. Para que resulten efectivos, es necesario que estén integrados en una arquitectura más amplia de gobernanza, transparencia y rendición de cuentas, la cual incluye: 1. Mecanismos de supervisión externa, tales como organismos independientes de control, defensorías u observatorios ciudadanos. 2. Auditorías periódicas, tanto internas como externas, que permitan identificar fallas estructurales, riesgos operativos y anomalías administrativas. 3. Políticas institucionales coherentes, especialmente aquellas orientadas al manejo disciplinario, la gestión de recursos humanos, la capacitación ética y la estandarización de procedimientos. 4. Coordinación interinstitucional, que asegure que los sistemas policiales estén alineados con los marcos regulatorios y normativos del Estado.

DCAF enfatiza que el control interno, por sí solo, es insuficiente si no se acompaña de estos elementos complementarios. El informe muestra que la corrupción suele prosperar en entornos donde existe una desconexión entre los controles formales y la cultura organizacional; en ese sentido, destaca la importancia de promover una cultura de integridad que trascienda el cumplimiento normativo y se traduzca en prácticas operativas cotidianas (DCAF – Geneva Centre for Security Sector Governance, s. f.)

2.2.2. Nacionales

Tipe y Zapata (2024) en su Tesis sistema de control interno y la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora 003 Región Policial Piura 2023; plantearon como objetivo determinar la relación que existe entre el Sistema de Control Interno y la Gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 003 Región Policial Piura, 2023, la misma que fue básica de enfoque

cuantitativo, correlacional con diseño no experimental de corte transversal, llevada a cabo con una muestra de 50 trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 003 Región Policial Piura a quienes se les aplicaron dos cuestionarios de las variables validados por tres expertos en el tema en investigación. Los resultados más relevantes fueron relación significativa de las variables con valor $r=0,617$ y significancia de $p=0,000 < \alpha = 0,01$, nivel alto del sistema de control interno con 65.71%, nivel alto de gestión administrativa con 74.29%, relación significativa entre las dimensiones: ambiente de control $r=0,434$; evaluación de riesgos $r=0,586$; actividades de control gerencial $r=0,560$; actividades de prevención y monitoreo $r=0,572$; sistema de información y comunicación $r=0,542$ con la gestión administrativa y valor de significancia $p < \alpha = 0,01$. Concluyendo que existe relación significativa entre las variables, teniendo la entidad que mantener los niveles altos de sus variables fortaleciendo su continuidad y aplicación en la entidad, así como determinar nuevas estrategias que permitan mejorar su aplicación.

Godiño (2024) en su Tesis “Control interno y gestión administrativa en una Unidad Ejecutora Policial, Piura, 2024”; planteó como objetivo determinar el grado de relación entre el Control Interno y la Gestión Administrativa en una Unidad Ejecutora Policial de Piura, en el año 2024. Se realizó un estudio con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de tipo correlacional simple, en el que se aplicó un cuestionario de 40 ítems a 45 colaboradores. La validez del cuestionario fue verificada mediante juicio de expertos, mientras que la confiabilidad se midió utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.899 para control interno y 0.900 para gestión administrativa, Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre ambas variables, lo que resalta la importancia de un buen sistema de control interno para mejorar la gestión administrativa. Se concluye que el

fortalecimiento del control interno contribuye a una gestión más eficiente y responsable. Finalmente, se recomienda reforzar las cinco dimensiones del control interno para optimizar la eficiencia operativa de la unidad. El estudio evidencia una correlación significativa y moderada entre el sistema de control interno y la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora Policial de Piura, con un coeficiente de Spearman de 0.656. Este hallazgo sugiere que un sistema de control interno juega un papel clave en la mejora de la administración dentro de la entidad. La implementación de controles adecuados no solo incrementa la eficiencia en la gestión, sino que también promueve una mayor transparencia y responsabilidad, lo que se traduce en una administración más ordenada y confiable.

Rodríguez (2024) en su Tesis “Relación del Control Interno con la Gestión Administrativa de la UE 022 IX Macro Región Policial Arequipa 2020”; planteo como objetivo establecer la relación entre el control interno y la gestión de nivel administrativo de la UE 022 IX Macro Región Policial, Arequipa-2020. 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. 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.

Fernández (2024) en su Tesis “Control interno y su influencia en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima – 2022”; planteo como objetivo determinar cómo el control interno puede influir en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima-2022. Asimismo, la modalidad del método fue cuantitativa, aplicándose un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional de aspecto causal. Ello requirió una muestra de 85 trabajadores del área administrativa del Fondo de Vivienda Policial, lo cual se consideró de forma aleatorizada y probabilística, resultando una muestra de 75 trabajadores. Cada colaborador respondió dos cuestionarios, habiendo sido estos validados y confiabilizados, para las dos variables de estudio; es decir, el control interno y la gestión institucional. De este modo, entre los resultados se evidenció que en un 61 % influye el control interno sobre el nivel de la gestión institucional; así como un 33 % que se expresó en el control previo; un 55 % que se expresó en el control concurrente; y en 44 % sobre el control posterior. Por todo ello, se concluyó que existe influencia significativa del control interno en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial en la ciudad de Lima durante el año 2022 ($\text{sig} = ,000 > \alpha = ,005$).

Salazar (2022) en su Tesis “Sistema de Control Interno en el Sector Defensa y la Reingeniería de los Procesos”; planteo como objetivo consolidar la efectividad del Sistema de Control Interno en el Sector Defensa a partir del proceso de implementación y funcionamiento. El proceso metodológico de la tesis se basó en un enfoque cualitativo con la finalidad de comprender el proceso de implementación del sistema de control interno en el Ejército, en función a ello, presentar recomendaciones. En cuanto, al tipo de investigación que se utilizó fue el teórico – empírico, este permitió analizar con una óptica teórica la situación actual de la implementación del SCI. El escenario de estudio estuvo centrado en las

instalaciones del Ejército del Perú, principalmente la Inspectoría General del Ejército y sus niveles. La recolección de información se basó en fuentes primarias, basadas en las entrevistas a los representantes responsables del control interno en el Ejército. Para el acopio de la información, se utilizó como técnica la entrevista semiestructurada y el análisis documental, por ende, los instrumentos utilizados fueron la guía de entrevista semiestructurada y la ficha de registro. Posterior a la recolección y análisis de la información, esta tesis concluyó que el SCI representa una oportunidad para mejorar la gestión administrativa, constituyéndose como una herramienta de gestión para mitigar los múltiples riesgos, sin embargo, se ha identificado múltiples áreas de oportunidad que requieren ser atendidas. Frente a los principales hallazgos de esta investigación, a manera de contribución se ha propuesto un plan de mejora basado en la reingeniería de procesos, cuya estructura se basa en tres ejes fundamentales: tecnología, asignación de roles (definir responsabilidades) y la mejora continua; ello busca atender la situación problemática del proceso de implementación de control interno.

2.2.3. Regionales

Guerra (2024) en su Tesis “El control interno y la gestión administrativa de la Oficina General de Sistemas Informáticos y Plataformas Virtuales de la Universidad Nacional de Cajamarca, periodo 2022”, se planteó como objetivo analizar el control interno con la gestión administrativa de la Oficina General de Sistemas Informáticos y Plataformas Virtuales de la Universidad Nacional de Cajamarca, periodo 2022, concluyendo que en la Oficina General de Sistemas Informáticos y Plataformas Virtuales, de la Universidad Nacional de Cajamarca; existe una relación positiva muy alta entre el control interno y la gestión administrativa, esto quiere decir que las variaciones dentro de la variable de control interno van a provocar

variaciones directas y significativas dentro de la variable gestión administrativa relacionada con dicha dependencia. Esto se puede comprobar al haber obtenido un valor de coeficiente de Rho de Spearman de 0,794; lo cual refuerza la relación entre ambas variables. Asimismo, solo el 33.3% de los trabajadores percibe un apropiado control interno, dejando en evidencia que la implementación de sus componentes aún no es la adecuada. Por otro lado, solamente el 16.7% de los trabajadores percibe una buena gestión administrativa, nuevamente dejando en evidencia que existen deficiencias que deben ser subsanadas para lograr una gestión adecuada el cual logre satisfacer la necesidad de los usuarios. Asimismo, se identificó también que existe una relación positiva moderada entre el ambiente de control y la gestión administrativa en la Oficina General de Sistemas Informáticos y Plataformas Virtuales; esto se puede comprobar al haber obtenido un valor de coeficiente de Rho de Spearman $r = 0,310$ y un nivel de significancia 0.000, por lo cual indicamos que, al implementar un ambiente de control apropiado, la dependencia poseerá una mejor gestión administrativa. Por otro lado; el 100% de los encuestados indicó que siempre demuestran su integridad y valores éticos, el 83% de los encuestados considera que siempre existe desarrollo y retención profesional y un 92% de los encuestados manifestó que siempre se logran los objetivos y metas.

2.3. Marco doctrinal

2.3.1. Enfoque tradicional del control interno

Según Estupiñán (2014) El control interno como enfoque tradicional comprende el plan de organización y el conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que los activos están debidamente protegidos, que los registros contables son fidedignos y que la actividad de la entidad se desarrolla eficazmente según las directrices marcadas por la administración.

Asimismo, según Estupiñán los objetivos del control interno son: proteger los activos y salvaguardar ños bienes de la institución, verificar la razonabilidad y confiabilidad de los informes contables y administrativos, promover la adhesión a las políticas administrativas establecidas y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados

2.3.2 Control interno enfoque contemporáneo (Modelo COSO)

MODELO COSO, (Committee of Sponsoring organizations) comisionado por los cinco organismos profesionales financieros más importantes de los Estados Unidos, fue definido en 1992; tras cinco años de estudio y discusión, surgiendo un nuevo marco conceptual del control interno con el objetivo fundamental de integrar las diversas definiciones y conceptos vigentes para este momento. A nivel organizacional, se realiza la necesidad de que la alta dirección y el resto de la organización comprendan cabalmente la trascendencia del control interno, la incidencia de este sobre los resultados de su gestión, el papel estratégico a conceder a la auditoría y esencialmente la consideración del control como un proceso integrado a las operaciones de la empresa y no como un conjunto de reglas, a nivel normativo, pretende plantear y normas rígidas, compuesto por mecanismos burocráticos. Una referencia conceptual común a nivel de auditoría interna, externa, en los ámbitos académicos o legislativos, lo cual hasta ahora resultaba complejo, dada la multiplicidad de definiciones y conceptos divergentes que han existido sobre control interno. (COSO, 2013)

2.3.3. Teoría clásica de la administración

Henri Fayol (1916) fue uno de los grandes contribuyentes al enfoque clásico de la Administración general y Administración industrial. Su principal aportación fue escribir

sobre problemas no estudiados por Taylor. Fayol lo hacía a nivel de dirección e hizo grandes contribuciones a nivel administrativo.

La teoría clásica de la administración, formulada por Henri Fayol, pone énfasis en las funciones fundamentales que debe cumplir una organización para alcanzar la eficiencia. Esta teoría presenta un enfoque sintético y universal de la empresa, abordando aspectos como la estructura organizativa y su funcionamiento interno desde una perspectiva anatómica y funcional. Impulsó y desarrolló los 14 principios básicos de la organización: División del trabajo, Autoridad y responsabilidad, Disciplina, Unidad de mando, Unidad de dirección, Subordinación del interés individual al general, Remuneración, Jerarquía, Centralización, Orden, Equidad, Estabilidad del personal, Iniciativa y Espíritu de cuerpo, principios que, en su conjunto, ofrecen una guía integral para la administración eficaz.

Asimismo, Fayol identificó las funciones administrativas esenciales: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, y profundizó en el rol de los mandos intermedios y la alta dirección.

2.3.4. Enfoque sistémico de la administración pública.

El pensamiento sistémico propone superar la visión fragmentada del mundo, reconociendo la interdependencia entre los distintos elementos que lo componen. Esta perspectiva resulta fundamental para el desarrollo de Organizaciones Inteligentes, entendidas como espacios donde las personas fortalecen continuamente su capacidad para alcanzar objetivos compartidos, promueven patrones de pensamiento innovadores, liberan aspiraciones colectivas y aprenden de manera colaborativa. En este contexto, la administración por procesos requiere una comprensión integral que considere las interrelaciones entre sus componentes. Adoptar un enfoque sistémico permite visualizar la

organización como un todo articulado, en el que tanto los factores internos como externos deben ser atendidos para alcanzar los fines propuestos de manera eficiente. Acuña (1995).

Según Acuña (1995), al abordar el enfoque sistémico en el ámbito de la Administración Pública, es necesario partir de una definición clara de esta: se trata de una organización a través de la cual el Estado canaliza las demandas sociales y las transforma en respuestas concretas mediante la gestión de recursos públicos, orientados a la producción de bienes, servicios y regulaciones que modifican la realidad. Esta estructura organizacional se caracteriza por su heterogeneidad, al incorporar diversos espacios y especialistas que cumplen funciones específicas. Sin embargo, el verdadero motor de la Administración Pública no reside únicamente en su estructura formal, sino en las personas que la integran, los funcionarios públicos, quienes, como parte de la burocracia, actúan impulsados por valores, emociones, intereses y patrones de conducta.

Asimismo, Acuña destaca la necesidad de reconocer los principales problemas que afectan a la Administración Pública. Identificar estas deficiencias resulta fundamental para impulsar procesos de cambio.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. El control interno

Según el Informe del “Committee of Sponsoring Organization” (COSO, 2013), el cual se le conoce también como “La Comisión de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway”, nos dice que es “un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable respecto de la consecución de objetivos dentro

de las siguientes categorías: eficacia y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de leyes y reglamentaciones”.

Según Meléndez (2016), el control interno es una herramienta de gestión, comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan o se implementan en las empresas dentro de un proceso continuo realizado por la dirección, gerencia y el personal de la empresa, para la custodia y protección de sus activos y patrimonio, promoción de la eficiencia en sus operaciones, promoviendo el mayor grado de rentabilidad.

Asimismo, Kohler (1995), Nos define al Control Interno como una metodología general con la cual se lleva a cabo la administración dentro de una organización dada; asimismo, cualquier de los numerosos medios para supervisar, dirigir la operación u operaciones en general de una empresa.

Según la Contraloría General de la Republica en su libro Marco Conceptual del Control Interno (2014) nos define al Sistema de Control Interno como el conjunto de elementos organizacionales (Planeación, Control de Gestión, Organización, Evaluación de Personal, Normas y Procedimientos, Sistemas de Información y Comunicación) interrelacionados e interdependientes, que buscan sinergia y alcanzar los objetivos y políticas institucionales de manera armónica. En otras palabras, el Sistema de Control Interno no es un proceso secuencial, en donde alguno de los componentes que lo conforman solo afecta al siguiente, sino que es un proceso multidireccional, en el cual cada componente influye sobre los demás y todos conforman un sistema integrado que reacciona dinámicamente a las condiciones cambiantes. De ahí la importancia de entender que el Sistema de Control Interno es un conjunto armónico, que facilita que todas las áreas de la organización se comprometan

activamente en el ejercicio del control, como un medio que contribuye positivamente a alcanzar eficaz y eficientemente los objetivos y metas propuestos en cada una de las dependencias, para que consecuentemente, pueda cumplir los fines del Estado de acuerdo con las funciones que le han sido asignadas.

Componentes del control interno. Según la Contraloría General de la República (2014) consta de cinco componentes funcionales:

Ambiente de control. El ambiente de control se refiere al conjunto de normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado Control Interno en la entidad. Los funcionarios, partiendo del más alto nivel de la entidad, deben destacar la importancia del Control Interno, incluidas las normas de conducta que se espera. Un buen ambiente de control tiene un impacto sustantivo en todo el sistema general de Control Interno. El ambiente de control comprende los principios de integridad y valores éticos que deben regir en la entidad, los parámetros que permitan las tareas de supervisión, la estructura organizativa alineada a objetivos, el proceso para atraer, desarrollar y retener a personal competente y el rigor en torno a las medidas de desempeño, incentivos y recompensas. (p. 35)

Como parte del ambiente de control, resulta importante evaluar los aspectos relacionados con *la integridad y los valores éticos*, así como con *la competencia profesional del personal*, ya que ambos afectan la forma en que se desarrollan las actividades institucionales y en la confiabilidad de los procesos administrativos. La integridad y los valores orientan el comportamiento de los servidores públicos, estableciendo criterios de actuación basados en la honestidad, la responsabilidad y el respeto por las normas. Evaluar estos elementos permite conocer en qué medida la organización promueve y practica

principios éticos que favorezcan decisiones transparentes y coherentes con los objetivos institucionales.

De acuerdo con el marco COSO (2013), *la integridad y los valores éticos* constituyen los principios y estándares de conducta que orientan el comportamiento de la dirección y del personal dentro de la organización. En la misma línea, *el compromiso con la competencia profesional* se refiere a la necesidad de que las personas que desempeñan funciones dentro de la organización cuenten con los conocimientos, habilidades y experiencia necesarios para cumplir adecuadamente sus responsabilidades.

Evaluación de riesgo. El riesgo es la posibilidad que un evento ocurra u afecte adversamente el cumplimiento de objetivos. La evaluación del riesgo se refiere a un proceso permanente a fin de que la entidad pueda prepararse para enfrentar dichos eventos. La evaluación del riesgo comprende los principios de definición de los objetivos e identificación y evaluación de los riesgos, determinación de la gestión de riesgos, evaluación de la probabilidad de fraude y evaluación de sucesos o cambios que afecten al sistema de control interno. (p. 37).

La evaluación de riesgos constituye un componente clave del sistema de control interno, en este contexto, resulta especialmente importante analizar *los riesgos que pueden incidir en el logro de los objetivos* organizacionales, así como aquellos vinculados con la *posible ocurrencia de fraudes*. Examinar estos aspectos facilita reconocer amenazas potenciales dentro de los procesos institucionales y adoptar medidas preventivas que reduzcan su impacto.

Según el marco COSO (2013), la evaluación de riesgos que afectan los objetivos consiste en identificar y analizar los riesgos relevantes que pueden impedir el cumplimiento de los objetivos de la organización, considerando tanto factores internos como externos que podrían influir en el desempeño institucional.

Por su parte sobre *la identificación de fraudes* COSO (2013) plantea que las entidades deben evaluar las posibilidades de fraude al analizar los riesgos, reconociendo las condiciones que podrían facilitar su ocurrencia.

Actividades de control. Las actividades de control se refieren a aquellas políticas y procedimientos establecidos para disminuir los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos de la entidad. Para ser efectivas deben ser apropiadas, funcionar consistentemente de acuerdo a un plan a lo largo de un periodo determinado y tener un costo adecuado, que sea razonable y relacionado directamente con los objetivos del control. Las actividades de control se dan en todos los procesos, operaciones, niveles y funciones de la entidad (y pueden ser preventivas o detectivas). Se debe buscar un balance adecuado entre la prevención y la detección en las actividades de control. Las acciones correctivas son un complemento necesario para las actividades de control. Las actividades de control comprenden los principios de desarrollo de actividades de control para mitigar los riesgos, control sobre la tecnología de la información y comunicación y el establecimiento de políticas para las actividades de control. (p. 38).

Respecto al control interno, las actividades de control cumplen un papel esencial al traducir la gestión del riesgo en acciones concretas que orientan el funcionamiento cotidiano de la organización. En este marco, resulta particularmente importante evaluar aspectos como las acciones de *mitigación de riesgos* y la existencia de *políticas y procedimientos* que guíen

la actuación del personal. Analizar estos aspectos permite determinar si las medidas de control realmente contribuyen a prevenir errores, reducir vulnerabilidades y asegurar que las operaciones se desarrollen de acuerdo con los objetivos institucionales.

De acuerdo con el marco COSO (2013), *la mitigación de riesgos* se materializa a través de actividades de control diseñadas para reducir la probabilidad o el impacto de los riesgos identificados que podrían afectar el logro de los objetivos de la organización.

Asimismo, *las políticas y procedimientos*, según COSO (2013), constituyen directrices formales que establecen cómo deben ejecutarse las actividades de control dentro de la organización. Las políticas definen los principios y lineamientos generales, mientras que los procedimientos detallan la manera en que dichos lineamientos deben aplicarse en la práctica.

Información y comunicación. La información y comunicación para mejorar el control interno se refiere a la información necesaria para que la entidad pueda llevar a cabo las responsabilidades de Control Interno que apoyen el logro de sus objetivos. La administración obtiene, genera y utiliza la información relevante y de calidad a partir de fuentes internas y externas para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del Control Interno. La comunicación es el proceso continuo de suministro, intercambio y obtención de información necesaria. La comunicación interna constituye el canal mediante el cual la información circula dentro de la organización, en direcciones ascendente, descendente y transversal. Este flujo comunicativo asegura que el personal reciba directrices claras por parte de la alta dirección, particularmente en lo referido a la importancia de asumir con responsabilidad las funciones vinculadas al control interno. Por su parte, la comunicación

externa facilita tanto la recepción de información relevante proveniente del entorno como la emisión de respuestas a las necesidades y expectativas de los actores externos. (p. 40).

Como parte del componente de información y comunicación del sistema de control interno, es fundamental evaluar *la calidad y la oportunidad de la información*, ya que ambos aspectos influyen directamente en la capacidad de la organización para tomar decisiones adecuadas y desarrollar sus procesos de manera eficiente.

Según el marco COSO (2013), la *calidad de la información* se refiere a que esta debe ser pertinente, confiable y suficientemente detallada para apoyar el funcionamiento del sistema de control interno y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Sobre *la oportunidad de la información*, COSO (2013) señala que la información relevante debe generarse y comunicarse en el momento adecuado para que pueda ser utilizada de manera efectiva por quienes participan en la gestión y el control.

Actividades de supervisión. Las actividades de supervisión del Control Interno se refieren al conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión (o seguimientos) de la entidad con fines de mejora y evaluación. El sistema de Control Interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación. Las evaluaciones continuas, evaluaciones independientes o una combinación de ambas son usadas para determinar si cada uno de los componentes y sus principios está funcionando. Es importante incorporar mecanismos de evaluación del Control Interno en los principales procesos críticos de la entidad a fin de identificar a tiempo oportunidades de mejora. Las actividades de supervisión del Control Interno comprenden los principios de selección y desarrollo de evaluaciones

continuas o periódicas y la evaluación y comunicación de las deficiencias de control interno.

(p. 42)

En el sistema de control interno, las actividades de supervisión permiten verificar si los controles establecidos funcionan conforme a lo previsto y si continúan siendo adecuados frente a los cambios del entorno institucional. En este marco, es importante evaluar los procesos relacionados con *la comprobación del control interno* y *la identificación de deficiencias*, ya que estos permiten conocer con mayor claridad el desempeño real del sistema de control y detectar oportunamente posibles debilidades en su aplicación.

Conforme al marco COSO (2013), la *comprobación del control interno* se refiere a la realización de evaluaciones continuas o independientes destinadas a determinar si los componentes del sistema de control interno están presentes y operan de manera efectiva dentro de la organización.

De otro lado, la *identificación de deficiencias*, según COSO (2013), implica reconocer y comunicar oportunamente las debilidades detectadas en el funcionamiento del control interno a los niveles responsables de su corrección.

2.4.2. La Gestión administrativa

La Gestión Administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recurso. Su capacidad de controlar y coordinar las acciones y los distintos roles que se desempeñan dentro de la empresa permite prevenir y alcanzar los objetivos.

La conducción sistemática de una correcta gestión administrativa favorece la obtención de resultados favorables para la organización. La importancia de la gestión administrativa consiste en preparar a la organización y disponerla para actuar, pero de manera

anticipada, contemplando todos los medios y procedimientos que necesita para cumplir con sus objetivos y disminuir los efectos negativos o posibles problemas. Equipo editorial, E. (2023)

Funciones de la gestión administrativa. La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones principales Equipo editorial, E. (2023a).

Planificación. Es la primera función necesaria para guiar y desarrollar de manera exitosa las siguientes etapas. Consiste en proyectar metas, definir los objetivos y establecer los recursos necesarios y las actividades que se van a realizar en determinado período de tiempo.

Organización. Consiste en armar una estructura para distribuir los recursos económicos de los que dispone la empresa para ordenar y desarrollar su trabajo y alcanzar los objetivos planificados. Aquí se determinan las áreas dentro de la organización, se agrupan las tareas según los puestos de trabajo y se selecciona el personal apto.

Dirección. Consiste en ejecutar las estrategias planificadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos a través del liderazgo, la motivación y la comunicación. Implica incentivar a los empleados, mantener una comunicación fluida con todas las áreas de la organización y establecer mecanismos de evaluación constante, entre otros.

Control. Consiste en verificar que las tareas diarias avancen alineadas con las estrategias planificadas, a fin de optimizar la toma de decisiones, reorientar algunas actividades, corregir problemas o evaluar resultados, entre otros. Es una labor administrativa que debe ejercerse con profesionalidad y transparencia. La medición de los resultados

obtenidos (para compararlos con los resultados planificados) permite buscar una mejora continua.

Características de la gestión administrativa. La gestión administrativa está a cargo del gerente administrativo, que supervisa las operaciones de la organización y se asegura de que el flujo de información sea efectivo y de que los recursos se empleen de manera eficiente. Aportar valor agregado a la organización, dado que puede identificar prácticas obsoletas y desarrollar procesos que contribuyan

2.4.3. La Gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos es fundamental dentro de las organizaciones por la importancia que tiene su ámbito de actuación: la atracción y conservación de talento humano dentro de las organizaciones y/o empresas mediante el capital humano de la misma.

La gestión de recursos humanos debe abarcar todas las áreas que tienen que ver con el personal de una empresa y tienen responsabilidades en planificación, organización, dirección, adquisición, mantenimiento y desarrollo de talento, trabajando para detectar y solucionar las necesidades del capital humano de una manera global, pero, también, de cada una de las personas empleadas de forma individual. (Grupo Castilla, 2022)

Objetivos de la gestión de recursos humanos. Según el Grupo Castilla (2022)

El objetivo principal del departamento de Recursos Humanos es conseguir que en cada departamento trabajen las personas más adecuadas a las labores que allí se realizan, es decir, garantizar que cada posición dentro de la empresa está cubierta por la mejor candidatura posible. Si esto se consigue, será mucho más sencillo que la organización alcance sus objetivos empresariales.

Señalan además que, a su vez, esta última meta puede desglosarse en objetivos parciales más pequeños: asegurar una vida laboral de la mejor calidad posible. aumentar la satisfacción de las personas empleadas en su puesto de trabajo. contribuir a que las relaciones entre plantilla y dirección sean de la mayor calidad posible. alinear los objetivos individuales de las personas empleadas con los generales de la empresa y realizar las gestiones necesarias para que se cumplan todos los objetivos anteriores.

Funciones de la gestión de recursos humanos. Para lograr los objetivos propuestos de forma eficaz es imprescindible realizar una gestión de RRHH eficiente, asegurando que este departamento cumpla con sus funciones trabajando en paralelo con el resto de los departamentos de la compañía, proponiendo soluciones efectivas para los problemas de cada uno de ellos. El departamento de Recursos Humanos actúa de forma transversal y estas son algunas de sus funciones más importantes dentro de la compañía: Planificación de los Recursos Humanos, Política de selección de personal, Política de formación y desarrollo, Gestión del talento, clima laboral, etc. (Grupo Castilla, 2022)

2.4.4. La Gestión del plan operativo institucional.

Plan Operativo Institucional (POI). Es un instrumento de gestión que orienta la necesidad de recursos para implementar la identificación de la estrategia institucional, elaborado por la Unidad Ejecutora del Gobierno Nacional

En las entidades del Sector Público, una vez finalizada la etapa de redacción del Plan Estratégico Institucional (PEI), se da inicio a la elaboración del Plan Operativo Institucional (POI). En esta fase, se determinan las actividades a ejecutar, considerando las acciones estratégicas definidas en el PEI. Asimismo, se articula el planeamiento estratégico con la

programación presupuestal identificando los factores clave para la ejecución de dichas actividades.

Según la Guía para el Planeamiento Institucional vigente PEI – POI, el contenido mínimo de la estructura del POI es: La declaración de Política Institucional, la misión institucional, las acciones estratégicas institucionales (AEI) priorizadas por objetivos estratégicos institucionales (OEI), Reportes del POI obtenidos del aplicativo CEPLAN incluyendo objetivos estratégicos institucionales, acciones estratégicas institucionales y actividades operativas (CEPLAN, 2024).

Definición de términos básicos

Control interno. El control interno comprende un sistema articulado de acciones, políticas, normas, procedimientos y actitudes institucionales, diseñado e implementado por las autoridades y su personal, con el propósito de anticipar, mitigar o evitar riesgos que puedan comprometer la eficacia, legalidad o eficiencia de una entidad pública.

Estrategia. La estrategia representa un enfoque deliberado para definir metas y objetivos de largo plazo, establecer las líneas de acción necesarias para su consecución y asignar de manera eficiente los recursos disponibles.

Gestión administrativa. La gestión administrativa se refiere a la coordinación eficaz de actividades, procesos y recursos organizacionales, orientada a alcanzar los fines institucionales con eficiencia y calidad. Implica planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos, materiales y financieros.

Meta. Una meta constituye un resultado específico que una persona, grupo u organización se propone alcanzar en un determinado horizonte temporal. Refleja un

compromiso concreto con el logro de un estado deseado, y su formulación suele derivarse de un proceso de planificación.

Objetivos. Los objetivos son resultados previstos que se busca alcanzar mediante la ejecución de acciones o proyectos determinados. Se caracterizan por su concreción, posibilidad de ser medidos o evaluados, y su adecuación a las capacidades y recursos disponibles.

Planeamiento. El planeamiento es un proceso racional y sistemático mediante el cual se definen cursos de acción futuros a partir de un diagnóstico de la situación actual y un análisis de las condiciones internas y del entorno.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

El control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la OFAD del Frente Policial Cajamarca, Año 2024.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

a. El control interno se relaciona de manera directa y significativa con la gestión del plan operativo institucional (POI) de la OFAD del Frente Policial Cajamarca Año 2024.

b. El control interno se relaciona de manera directa y significativa con la gestión de recursos humanos de la OFAD del Frente Policial Cajamarca Año 2024.

3.2. Variables

3.2.1. *Variable 1*

El control interno

3.2.2. *Variable 2*

La gestión administrativa

3.3 Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Tabla 1
Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Título: EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA OFAD DEL FRENTE POLICIAL CAJAMARCA, AÑO 2024

Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional			instrumento de recolección de datos
		Variables	Dimensiones	Indicadores	
El Control Interno se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la OFAD del Frente Policial Cajamarca Año 2024	El Control Interno es un proceso integral efectuado por el titular, funcionario y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de esta, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos. Sus componentes son: Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control, Información y comunicación, Actividades de supervisión. (CGR, 2014)	El Control Interno	Ambiente de control	Integridad y valores Competencia profesional	Encuesta / Cuestionario
			Evaluación de riesgos	Objetivos Riesgos que afectan los objetivos Identificación de fraudes	
			Actividades de control	Mitigación de riesgos Políticas y procedimientos	
			Información y comunicación	Calidad de la información Oportunidad de la información	
			Actividades de supervisión	Comprobación del control interno Identificación de deficiencias	
	La gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos de manera eficiente y eficaz. (Equipo Editorial E., 2023)	La Gestión Administrativa	Gestión del Plan Operativo institucional (POI)	Cumplimiento de objetivos Cumplimiento de metas	Encuesta / Cuestionario
			Gestión de recursos humanos	Motivación Trabajo en equipo	

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

Esta investigación se realizó en la Oficina de Administración del Frente Policial Cajamarca, la misma que se encuentra ubicada en el distrito, provincia y departamento de Cajamarca.

La ciudad de Cajamarca, en quechua: Kashamarka, que significa “pueblo de plantas espinosas” es una ciudad peruana que lleva el mismo nombre de su distrito, provincia y departamento. Está ubicada en la vertiente oriental de la cordillera occidental de los Andes, en un valle interandino formado por los ríos Mashcón y Chonta, a una altitud de 2750 metros sobre el nivel del mar, siendo este valle considerado como uno de los más extensos de la sierra peruana.

Desde tiempos preincaicos, la zona de Cajamarca ya estaba habitada, durante el Imperio inca, fue reconocida como un importante centro poblado. En este valle floreció la cultura caxamarca, que más adelante fue incorporada al Imperio incaico antes de la llegada de los españoles. En 1532, este lugar fue escenario de un acontecimiento crucial: la captura del inca Atahualpa durante la conquista del Perú (Cerrón-Palomino, 2004).

El Frente Policial Cajamarca se encuentra ubicado en la plazuela Amalia Puga de la ciudad de Cajamarca. La Oficina de Administración del Frente Policial Cajamarca está ubicada en la sede del mismo frente policial y tiene a su cargo las siguientes funciones principales: dirigir y supervisar los procesos técnicos relacionados con el presupuesto asignado, así como aquellos vinculados al control patrimonial del Frente Policial Cajamarca, conforme a la normativa técnica y legal vigente.

Asimismo, se encarga de coordinar, consolidar y proponer la programación de actividades anuales, en función del cuadro de necesidades y la asignación presupuestal, estableciendo indicadores tanto de productos como de procesos. Además, tiene la responsabilidad de programar, formular, ejecutar y evaluar el Plan de Trabajo Anual del Frente Policial Cajamarca, en concordancia con el Plan Operativo Institucional del Ministerio del Interior y los Planes Generales de Operaciones de la Policía Nacional del Perú (PNP).

También dirige y supervisa los procesos relacionados con la programación, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del presupuesto del FPC, en coordinación con la División de Planeamiento Institucional de la Dirección de Planeamiento Institucional de la PNP y la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio del Interior.

Figura 1

Ubicación del Frente Policial Cajamarca



Nota. Obtenido mediante Google Maps

4.2. Diseño de la investigación

Esta investigación se enmarcó dentro del diseño no experimental, de corte transversal. No experimental por cuanto las variables no fueron manipuladas, se recolectó la percepción

sobre el control interno y la gestión administrativa tal cual se manifiestan en el objeto de estudio. Es de corte transversal puesto que la recolección de datos se llevó a cabo en un único momento, específicamente durante el año 2024 .

Asimismo, tuvo un nivel o alcance correlacional. por cuanto luego de valorar cada variable, se hizo un análisis de su correlación, tanto en dirección como en fuerza de asociación.

4.3. Métodos de investigación

En esta investigación se aplicó los métodos Analítico-Sintético y el Método Hipotético-Deductivo.

El método analítico-sintético facilitó la descomposición del objeto de estudio en sus diferentes variables, permitiendo analizarlas a través de sus dimensiones e indicadores. Posteriormente, los resultados obtenidos de este análisis se integraron obteniendo una visión general, lo cual permitió formular las conclusiones correspondientes.

Por otro lado, el método hipotético-deductivo, basado en la formulación y verificación de hipótesis, permitió construir una hipótesis sustentada en los fundamentos teóricos y antecedentes del tema. Asimismo, este método posibilitó contrastar dicha hipótesis mediante el uso de pruebas estadísticas una vez obtenidos los resultados de la investigación.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.

4.4.1. Población

La población estuvo conformada por los jefes y personal policial de las unidades y subunidades de la OFAD (Oficina de Administración) del Frente Policial Cajamarca), que a la fecha ascendieron a 150 efectivos.

4.4.2. Muestra

La muestra se calculó de la población aplicando la formula estadística para muestras finitas.

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

Donde:

Z: 1.96

p: 0.5

q: 0.5

e: 0.05

N 150

Muestra n = 108

Ajuste de la muestra. Debido a que n/N , $108/150 > 0.10$, se ajusta la muestra

$$n_{ajustada} = \frac{n_0}{1 + \left(\frac{n_0 - 1}{N}\right)}$$

n_1 63

4.4.3. Unidades de análisis

Las unidades de análisis de la presente investigación están constituidas por los dos componentes centrales objeto de estudio: a. El sistema de control interno implementado en la Oficina de Administración (OFAD) del Frente Policial Cajamarca, y b. La gestión administrativa desarrollada por dicha oficina durante el año 2024. Estas unidades responden directamente a la pregunta de investigación, en tanto permiten analizar cómo se ejecutan los procesos de control interno y de gestión administrativa dentro de la OFAD y de qué manera se relacionan entre sí.

Tal como lo indica Babbie (2000). La unidad de análisis es la entidad principal que se está analizando en un estudio. Es el "qué" se está estudiando o a "quién" se está estudiando. En la investigación de las ciencias sociales, las unidades típicas de análisis incluyen individuos (más comunes), grupos, organizaciones sociales etc.

4.4.4. Unidades de observación

Bryman (2016) señala que las unidades de observación son las entidades mediante las cuales se recolectan datos específicos. Puede tratarse de individuos, eventos o documentos, que conforman la muestra, dependiendo de la estrategia de recopilación de información.

En la presente investigación las unidades de observación lo constituyeron cada uno de los elementos de la muestra; es decir, los efectivos policiales de la Unidad de Logística, Unidad de Economía y Unidad de Personal a quien se aplicó el cuestionario de percepción.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.

4.5.1. Técnicas

La principal técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, entendida como “un procedimiento sistemático de recolección de datos que, mediante un cuestionario estructurado, permite obtener información directamente de una población o muestra determinada” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Esta técnica resultó fundamental para el estudio, ya que posibilitó recopilar de manera eficiente las percepciones, opiniones y experiencias de los participantes respecto al fenómeno investigado. Gracias a ello, fue posible obtener datos cuantificables y comparables que fortalecieron el análisis y permitieron responder con mayor precisión a los objetivos planteados.

4.5.2. Instrumento

Como instrumento principal de recolección de información se empleó un cuestionario estructurado, diseñado específicamente para evaluar la percepción del personal policial respecto al control interno y la gestión administrativa en la Oficina de Administración (OFAD) del Frente Policial Cajamarca. Dicho instrumento se organizó en dos secciones, cada una compuesta por un conjunto de ítems relacionados con las variables de estudio. La primera sección denominada: Cuestionario sobre Control Interno, estuvo integrada por 20 ítems, orientados a medir los componentes fundamentales del control interno dentro de la OFAD. La segunda sección denominada: Cuestionario sobre Gestión Administrativa, estuvo conformada por 8 ítems orientados a medir la gestión institucional y la gestión de recursos humanos, (véase Apéndice A).

El cuestionario fue sometido a una prueba de fiabilidad estadística, cuyo procedimiento se detalla en el Apéndice B. Esta prueba tuvo como propósito determinar la consistencia interna de los ítems que conforman el instrumento. Para ello, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, considerado el método más adecuado para evaluar la fiabilidad de instrumentos con escalas tipo Likert, asimismo, el proceso permitió verificar que los ítems de cada dimensión presentaran un nivel aceptable de coherencia entre sí, asegurando que el instrumento fuera confiable y apto para su aplicación en el estudio.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Una vez obtenida la información materia de la investigación, se utilizaron técnicas de tabulación, codificación y elaboración de cuadros estadísticos, empleando para ello las hojas de cálculo Excel y el software SPSS.

Para el análisis correlacional, se trabajó con variables categóricas ordinales (agrupadas); en ese sentido, se aplicó estadística no paramétrica, utilizando el coeficiente Rho de Spearman (véase Anexo 1).

4.7. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 2

Matriz de consistencia metodológica

Título: EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA OFAD DEL FRENTE POLICIAL CAJAMARCA, AÑO 2024								
Formulación del Problema	Objetivos	Hipotesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Poblacion y muestra
<p><i>Pregunta General.</i></p> <p>¿Cuál es la relación entre el Control interno y la gestión administrativa de la OFAD del Frente Policial Cajamarca, Año 2024?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar el control interno y su relación con la gestión administrativa de la OFAD del Frente Policial Cajamarca, Año 2024.</p>	<p>Hipotesis General</p> <p>El control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la OFAD del Frente Policial Cajamarca, Año 2024</p>		<p>Ambiente de Control</p> <p>Evaluación de riesgos</p>	<p>Integridad y valores</p> <p>Competencia profesional</p> <p>Objetivos</p> <p>Riesgos que afectan los objetivos</p>		<p>Metodos:</p> <p>Analítico / Sintético</p> <p>Hipotético deductivo</p>	<p>Población:</p> <p>150 efectivos</p>
<p><i>Preguntas específicas</i></p> <p>¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión del plan operativo ibstitucional (POI) de la OFAD del Frente Policual Cajamarca Año 2024?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Analizar la relación entre el control interno y la gestión del plan operativo institucional (POI) de la OFAD del Frente Policial Cajamarca, Año 2024.</p>	<p>Hipotesis Específicos</p> <p>El control interno se relaciona de manera directa y significativa con la gestión del plan operativo institucional (POI) de la OFAD del Frente Policial Cajamarca, Año 2024.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>El Control Interno</p>	<p>Actividades de control</p> <p>Información y comunicación</p>	<p>Identificación de fraudes</p> <p>Mitigación de riesgos</p> <p>Políticas y procedimientos</p> <p>Calidad de la información</p> <p>Oportunidad de la información</p>	<p>Encuesta / Cuestionario</p>	<p>Diseño:</p> <p>No experimental de corte transversal y alcance correlacional</p>	<p>Muestra:</p> <p>63 efectivos</p>

Título: EL CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA OFAD DEL FRENTE POLICIAL CAJAMARCA, AÑO 2024

Formulación del Problema	Objetivos	Hipotesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Poblacion y muestra
¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos de la OFAD del Frente Policial Cajamarca, Año 2024?	Analizar la relación entre el control interno y la gestión de recursos humanos de la OFAD del Frente Policial Cajamarca, Año 2024.	El control interno se relaciona de manera directa y significativa con la gestión de recursos humanos de la OFAD del Frente Policial Cajamarca Año 2024	Variable 2: Gestión Administrativa	Actividades de supervisión Gestión del Plan Operativo Institucional (POI) Gestión de recursos humanos	Comprobación del control interno Identificación de deficiencias Cumplimiento de objetivos Cumplimiento de metas Motivación Trabajo en equipo			

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

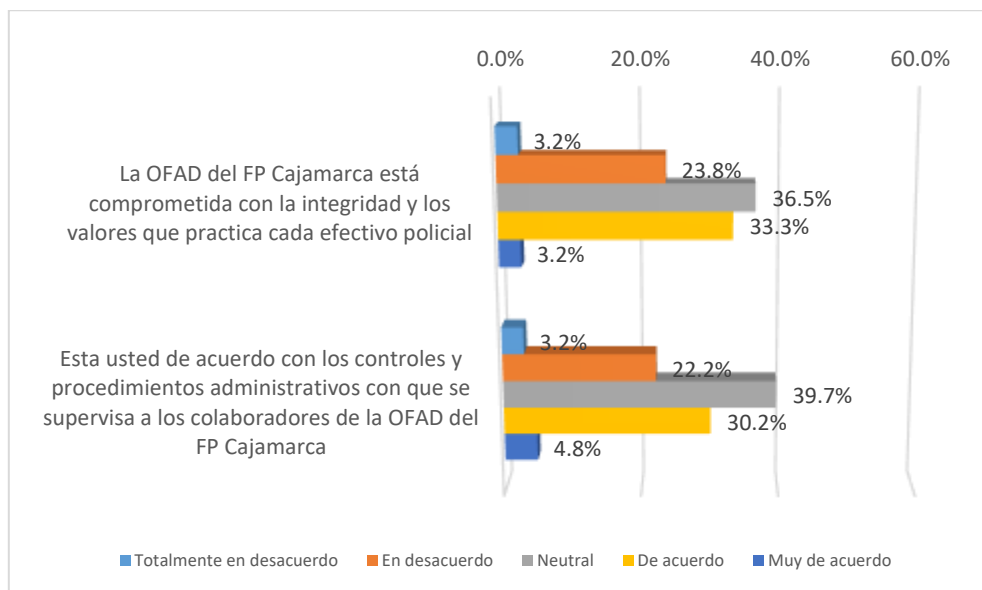
Una vez recopilada la información correspondiente a la investigación, se procedió a un proceso sistemático de organización y análisis de los datos. En primer lugar, se realizó la codificación y tabulación, asignando valores numéricos a las respuestas y registrándolas en hojas de cálculo de Excel para garantizar un orden adecuado. Posteriormente, los datos fueron procesados mediante el software SPSS, lo que permitió generar cuadros estadísticos y obtener medidas descriptivas relevantes para cada una de las variables de estudio. Los resultados se organizaron y presentaron siguiendo la estructura de las variables planteadas en los objetivos de la investigación, acompañados de su análisis e interpretación.

Control interno

Componente ambiente de control

Figura 2

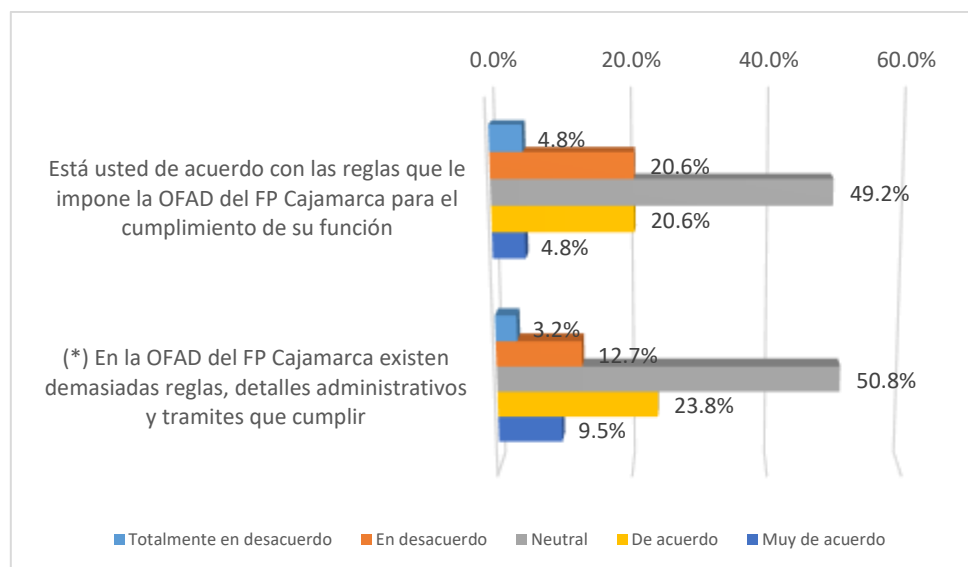
Integridad y valores



La mayoría de los jefes y personal policial, 36.5% señalan no estar de acuerdo ni en desacuerdo respecto a que la OFAD del Frente Policial Cajamarca esté comprometida con la integridad y valores éticos seguido de un 33.3% que sí están de acuerdo. El hecho de que la mayoría se encuentre en una posición de ni de acuerdo ni en desacuerdo indica que, existen áreas donde este compromiso puede no ser evidente o consistente. De otro lado, los jefes y personal policial que están de acuerdo, aunque no representa a la mayoría, es una información útil para identificar la necesidad de fortalecer la comunicación o la implementación de prácticas que visibilicen el compromiso de la OFAD con los valores éticos y la integridad.

De otro lado, el 39.7% de jefes y personal policial tiene una opinión neutral, mientras que un 30.2% está de acuerdo y solo un 4.8% muy de acuerdo. Por otro lado, un 22.2% está en desacuerdo y un 3.2% totalmente en desacuerdo. Esto sugiere que, aunque una parte significativa no expresa una opinión negativa, el nivel de acuerdo positivo es moderado, indicando potenciales áreas de mejora en la satisfacción con estos controles y procedimientos.

Figura 3
Competencia profesional



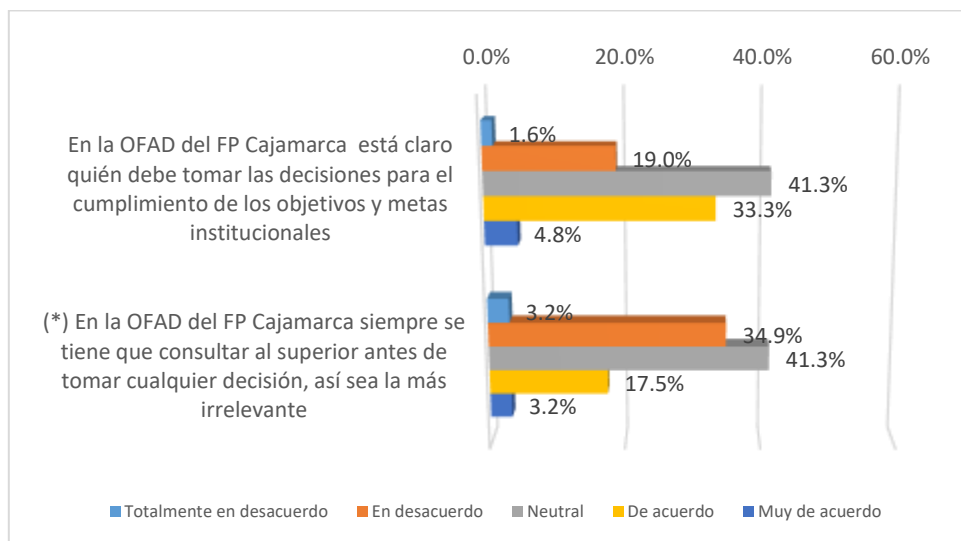
La mayoría de los jefes y personal policial se sitúan en una postura neutral (49,2%), mientras que un 20,6% está de acuerdo y un 4,8% muy de acuerdo con las reglas impuestas por la OFAD. Sin embargo, el 20.6% está en desacuerdo y el 4.8% en total desacuerdo, lo que indica una percepción desfavorable de las normativas establecidas.

La mayoría de los jefes y personal policial (50,8%) tiene una postura neutral frente a la afirmación de que existen demasiadas reglas y trámites administrativos, mientras que el 23,8% está de acuerdo y el 9,5% muy de acuerdo, sumando un 33,3% que considera que hay una carga excesiva de regulaciones. En contraste, un 15,9% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Componente evaluación de riesgos

Figura 4

Objetivos



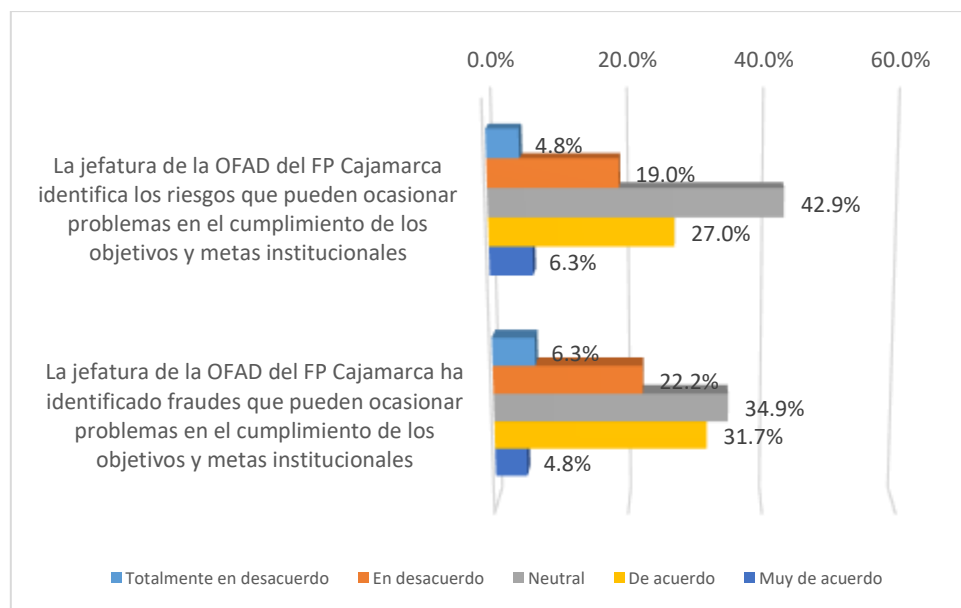
Sobre la claridad de quien debe tomar las decisiones para le cumplimiento de objetivos 41.3% de los jefes y personal policial se mantiene en una posición neutral, mientras que un 33.3% está de acuerdo y un 4.8% muy de acuerdo, lo cual refleja que más de un tercio percibe

claridad en la toma de decisiones. Sin embargo, un 19% está en desacuerdo y un 1.6% totalmente en desacuerdo, lo que evidencia que, aunque predominan opiniones no negativas, hay espacio para mejorar la comunicación y claridad en la asignación de responsabilidades decisionales.

De otro lado respecto a la necesidad de consultar siempre al superior antes de tomar decisiones Un 41.3% se muestra neutral, mientras que un 17.5% está de acuerdo y un 3.2% muy de acuerdo, lo que sugiere que algunos consideran necesario este tipo de consulta. Sin embargo, un 34.9% está en desacuerdo y un 3.2% totalmente en desacuerdo, indicando que una parte significativa no considera fundamental la consulta constante al superior, lo que podría señalar una preferencia por mayor autonomía en decisiones menores.

Figura 5

Riesgos y fraudes



Un 42.9% mantiene una posición neutral sobre la identificación de riesgos para el cumplimiento de los objetivos y metas, mientras que un 27% está de acuerdo y un 6.3% muy de acuerdo, sugiriendo que una parte significativa reconoce cierto esfuerzo en la identificación

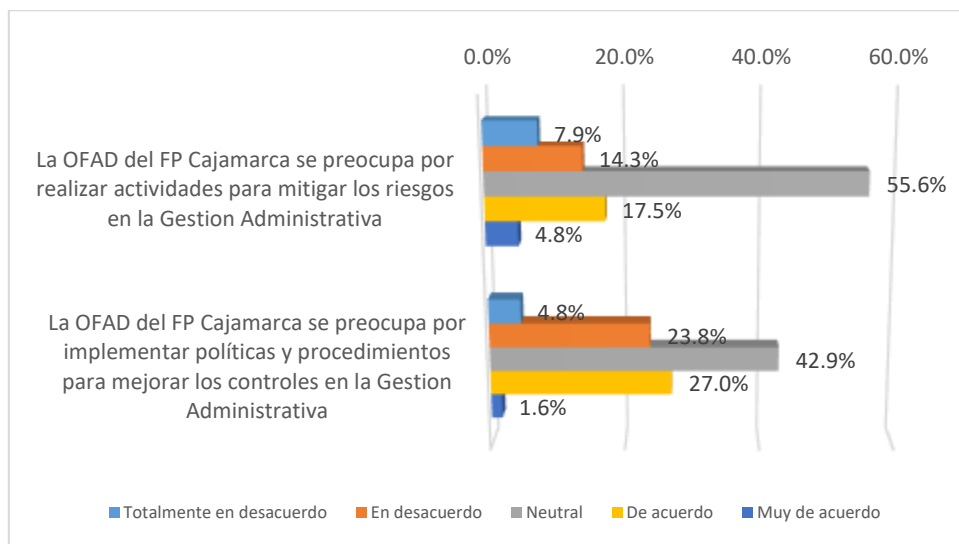
de riesgos. Sin embargo, un 19% está en desacuerdo y un 4.8% totalmente en desacuerdo, lo que evidencia áreas de mejora en la percepción de la eficacia de esta identificación de riesgos.

Un 34.9% se posiciona de manera neutral respecto a la capacidad de identificación de fraudes por parte de la jefatura mientras que un 31.7% está de acuerdo y un 4.8% muy de acuerdo, lo que indica que algunos consideran que existe una identificación activa de fraudes. No obstante, un 22.2% está en desacuerdo y un 6.3% totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que una parte considera que aún hay margen para mejorar en la detección de fraudes.

Actividades de Control

Figura 6

Mitigación de riesgos

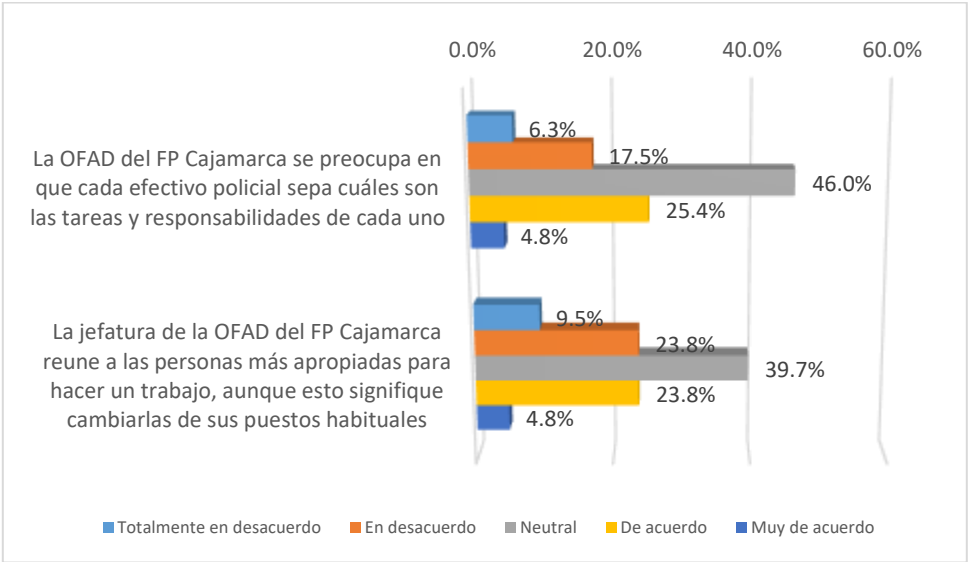


Los resultados indican que la mayoría de los jefes y personal policial mantiene una percepción neutral respecto a los esfuerzos de la OFAD del Frente Policial Cajamarca por realizar actividades que mitiguen riesgos en la gestión administrativa, con un 55.6% en esta posición. Un 17.5% está de acuerdo y un 4.8% muy de acuerdo, lo que sugiere que algunos reconocen esfuerzos en esta área. Sin embargo, un 14.3% está en desacuerdo y un 7.9%

totalmente en desacuerdo, lo que evidencia que una parte significativa considera que estos esfuerzos de mitigación de riesgos pueden fortalecerse.

Los resultados muestran que la mayoría de los jefes y personal policial tiene una percepción neutral respecto a la preocupación de la OFAD del Frente Policial Cajamarca por implementar políticas y procedimientos que mejoren los controles en la gestión administrativa, con un 42.9% en esta posición. Un 27% está de acuerdo y un 1.6% muy de acuerdo, lo que indica que algunos valoran los esfuerzos en esta dirección. Sin embargo, un 23.8% está en desacuerdo y un 4.8% totalmente en desacuerdo, sugiriendo que existe una opinión significativa de que la implementación de estos controles podría reforzarse.

Figura 7
Políticas y procedimientos



La percepción de los jefes y personal policial sobre la preocupación de la OFAD del Frente Policial Cajamarca por asegurar que cada efectivo policial conozca sus tareas y responsabilidades es predominantemente neutral, con un 46.0% en esta posición. Un 25.4% está de acuerdo y un 4.8% muy de acuerdo, lo que sugiere que algunos reconocen esfuerzos en la

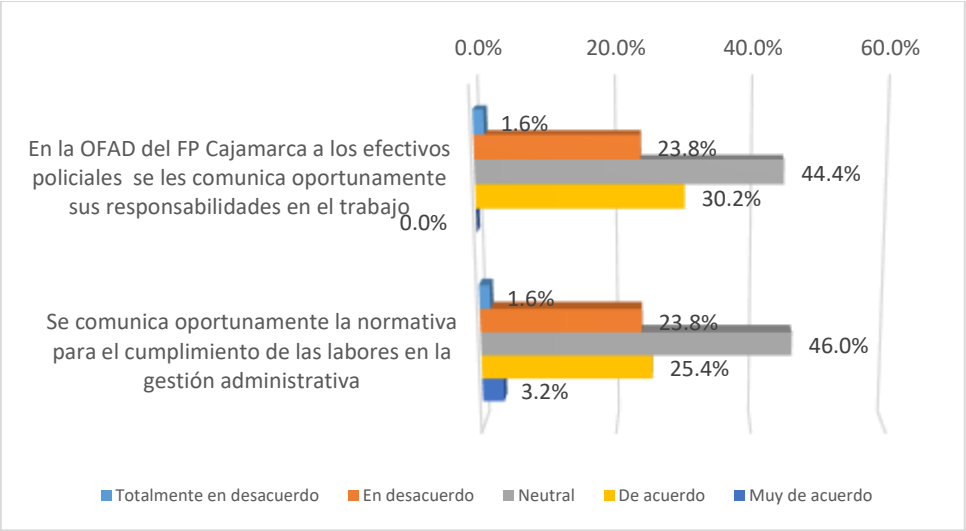
clarificación de roles. Sin embargo, un 17.5% está en desacuerdo y un 6.3% totalmente en desacuerdo, lo que señala que existe una porción que considera que aún hay trabajo por hacer en este aspecto.

Sobre la capacidad de la jefatura de la OFAD del Frente P Cajamarca para reunir a las personas más apropiadas para realizar un trabajo, incluso si esto implica cambiar a los empleados de sus puestos habituales. Un 39.7% mantiene una posición neutral, mientras que un 23.8% está de acuerdo y un 4.8% muy de acuerdo, lo que sugiere que algunos consideran que se toman decisiones adecuadas en la asignación de personal. Sin embargo, un 23.8% está en desacuerdo y un 9.5% totalmente en desacuerdo, indicando que una parte significativa siente que no siempre se logra este objetivo.

Componente información y Comunicación

Figura 8

Oportunidad de la información



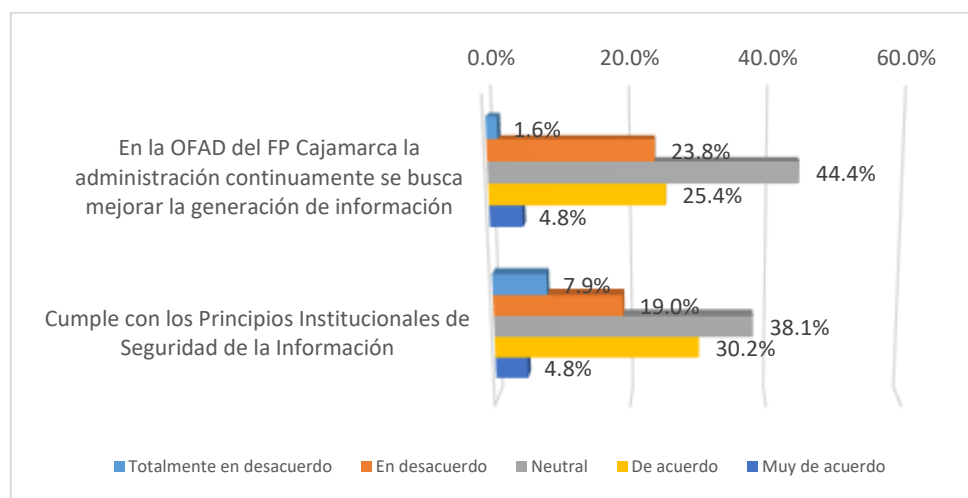
La percepción de los jefes y personal policial sobre la comunicación oportuna de las responsabilidades laborales a los efectivos policiales en la OFAD del Frente Policial Cajamarca es en su mayoría neutral, con un 44.4% en esta posición. Un 30.2% está de acuerdo, pero no

hay quienes se sientan muy de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que, aunque algunos reconocen esfuerzos en la comunicación de responsabilidades, hay una notable falta de consenso sobre su efectividad. Además, un 23.8% está en desacuerdo y un 1.6% totalmente en desacuerdo, indicando que una parte de los jefes y personal policial considera que la comunicación de responsabilidades podría mejorarse.

Sobre la comunicación oportuna de la normativa necesaria para el cumplimiento de las labores en la gestión administrativa está mayormente dividida. Un 46.0% mantiene una posición neutral, mientras que un 25.4% está de acuerdo y un 3.2% muy de acuerdo, lo que sugiere que una parte significativa reconoce esfuerzos en la comunicación normativa. Sin embargo, un 23.8% está en desacuerdo y un 1.6% totalmente en desacuerdo, lo que evidencia áreas de mejora en la percepción de la eficacia de esta comunicación.

Figura 9

Calidad de la información



Sobre el esfuerzo de la administración de la OFAD del Frente Policial Cajamarca por mejorar continuamente la generación de información, un 44.4% mantiene una posición neutral, mientras que un 25.4% está de acuerdo y un 4.8% muy de acuerdo, sugiriendo que algunos

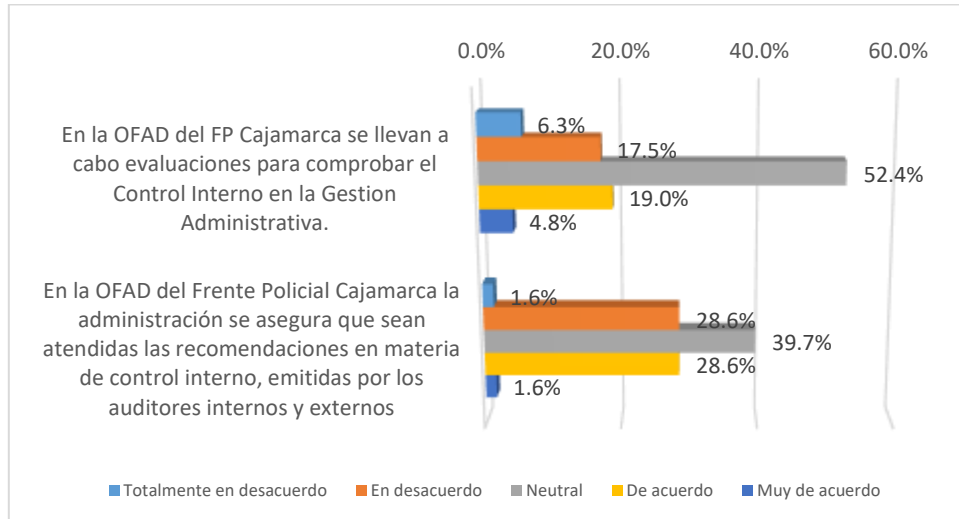
reconocen esfuerzos en este aspecto. Sin embargo, un 23.8% está en desacuerdo y un 1.6% totalmente en desacuerdo, lo que evidencia áreas de mejora en la percepción de la eficacia de estas iniciativas de generación de información.

Los resultados indican que la percepción de los jefes y personal policial sobre el cumplimiento de los Principios Institucionales de Seguridad de la Información es en su mayoría neutral, con un 38.1% en esta categoría. Un 30.2% está de acuerdo y un 4.8% muy de acuerdo, lo que sugiere que algunos reconocen esfuerzos por adherirse a estos principios. Sin embargo, un 19.0% está en desacuerdo y un 7.9% totalmente en desacuerdo, lo que evidencia áreas de mejora en la percepción del cumplimiento de estos principios en la institución.

Componente actividades de supervisión

Figura 10

Comprobación del control interno



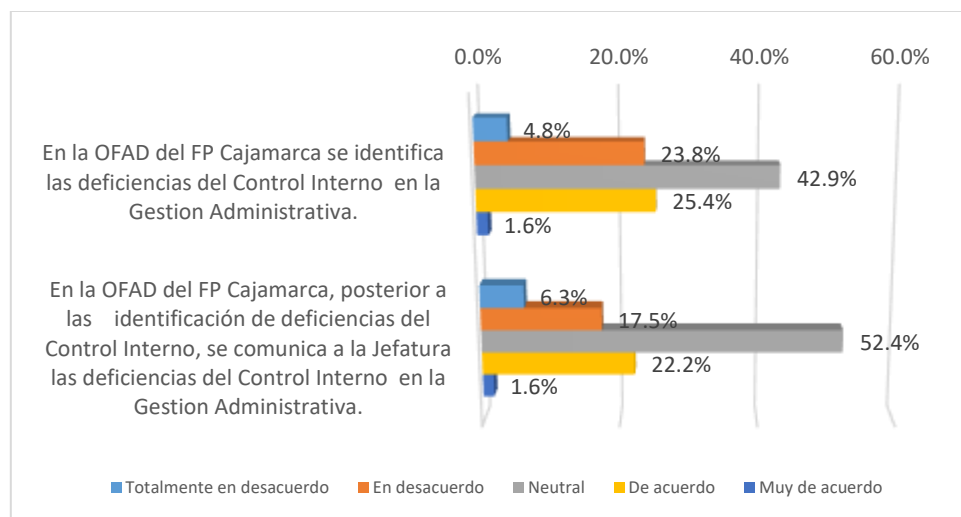
Sobre la realización de evaluaciones para comprobar el Control Interno en la gestión administrativa de la OFAD del Frente Policial Cajamarca la percepción de los jefes y personal policial es mayormente neutral, con un 52.4% en esta categoría. Un 19.0% está de acuerdo y un 4.8% muy de acuerdo, lo que sugiere que algunos reconocen la existencia de estas evaluaciones.

Sin embargo, un 17.5% está en desacuerdo y un 6.3% totalmente en desacuerdo, lo que evidencia áreas de mejora en la percepción de la efectividad de las evaluaciones de control interno en la institución.

La percepción sobre la atención a las recomendaciones en materia de control interno emitidas por los auditores internos y externos en la OFAD del Frente Policial Cajamarca es en su mayoría neutral, con un 39.7% en esta categoría. Un 28.6% está de acuerdo y otro 28.6% está en desacuerdo, lo que sugiere que hay una división en la percepción sobre la efectividad en la atención a estas recomendaciones. Además, solo un 1.6% está muy de acuerdo y un 1.6% totalmente en desacuerdo, lo que evidencia áreas de mejora en la implementación de las recomendaciones de control interno.

Figura 11

Identificación de deficiencias



Los resultados indican que la percepción de los jefes y personal policial sobre la identificación de deficiencias del Control Interno en la gestión administrativa de la OFAD del Frente Policial Cajamarca es mayormente neutral, con un 42.9% en esta categoría. Un 25.4% está de acuerdo y un 1.6% muy de acuerdo, sugiriendo que algunos reconocen esfuerzos en la

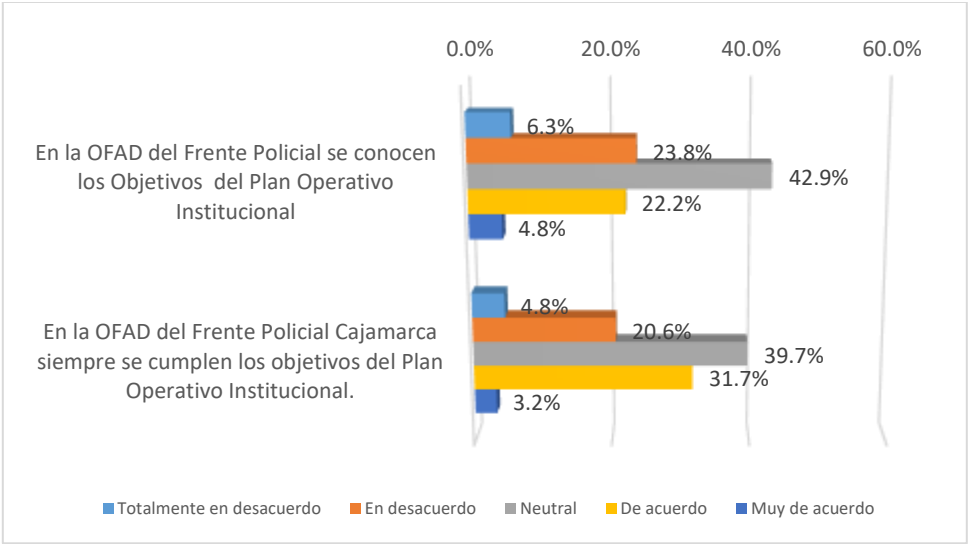
identificación de estas deficiencias. Sin embargo, un 23.8% está en desacuerdo y un 4.8% totalmente en desacuerdo, lo que evidencia áreas de mejora en la percepción de la efectividad de los procesos de identificación de deficiencias en el control interno.

La percepción de los jefes y personal policial sobre la comunicación a la Jefatura de las deficiencias del Control Interno en la gestión administrativa de la OFAD del Frente Policial Cajamarca es mayormente neutral, con un 52.4% en esta categoría. Un 22.2% está de acuerdo y un 1.6% muy de acuerdo, lo que sugiere que algunos reconocen esfuerzos en la comunicación de estas deficiencias. Sin embargo, un 17.5% está en desacuerdo y un 6.3% totalmente en desacuerdo, lo que evidencia áreas de mejora en la percepción sobre la efectividad del proceso de comunicación de las deficiencias identificadas al control interno.

Gestión Administrativa

Gestión del Plan Operativo Institucional (POI)

Figura 12
Cumplimiento de objetivos



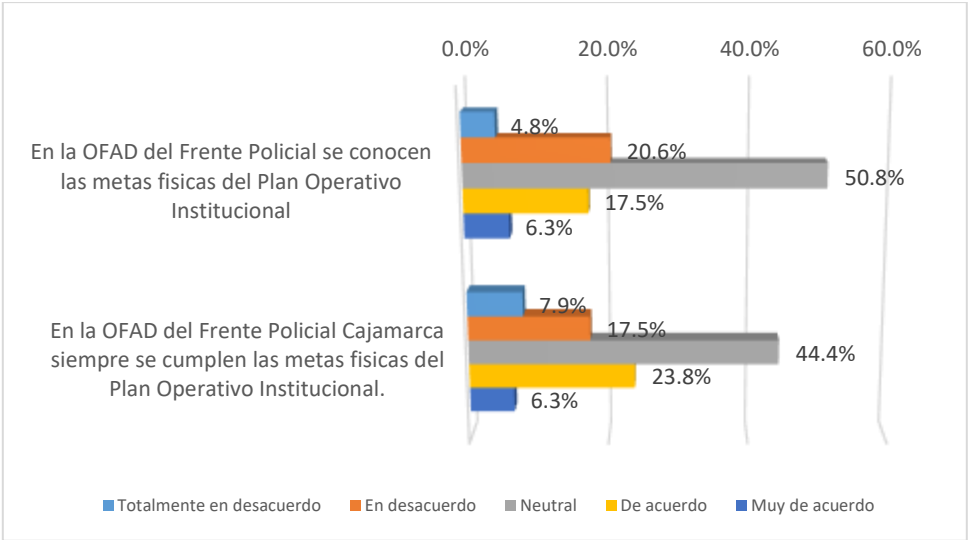
Los resultados indican que la percepción de los jefes y personal policial sobre el conocimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional en la OFAD del Frente Policial

Cajamarca es mayoritariamente neutral, con un 42.9% en esta categoría. Mientras que un 22.2% considera que está de acuerdo y un 4.8% muy de acuerdo, lo que sugiere que, aunque existe un reconocimiento de estos objetivos, también hay una proporción significativa que podría no estar completamente informada al respecto, reflejando una oportunidad de mejora en la comunicación interna.

En relación con el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional, un 39.7% se mantiene neutral, un 31.7% está de acuerdo y un 4.8% muy de acuerdo. Esto indica que, aunque hay una percepción de que se cumplen los objetivos, el nivel de neutralidad sugiere dudas sobre la efectividad en su cumplimiento. En resumen, tanto el conocimiento como la ejecución de los objetivos del Plan Operativo Institucional presentan áreas que podrían beneficiarse de una mejor comunicación y seguimiento para asegurar una mayor claridad y eficacia en su implementación.

Figura 13

Cumplimiento de metas



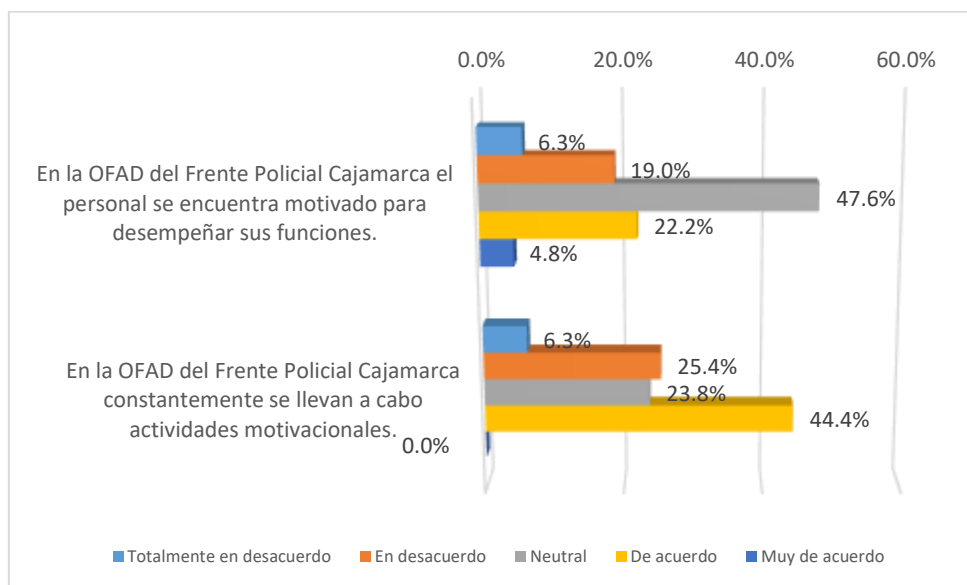
Los resultados muestran que la percepción de los jefes y personal policial sobre el conocimiento de las metas físicas del Plan Operativo Institucional en la OFAD del Frente Policial Cajamarca es mayoritariamente neutral, con un 50.8% en esta categoría. Solo un 17.5% está de acuerdo y un 6.3% muy de acuerdo, lo que sugiere que existe una falta de claridad o comunicación respecto a las metas, lo que podría limitar la efectividad en su seguimiento.

En cuanto al cumplimiento de las metas físicas, un 44.4% también se posiciona en neutralidad, mientras que un 23.8% está de acuerdo y un 6.3% muy de acuerdo. Esto indica que, si bien hay una percepción de cumplimiento, la mayoría pueden no estar completamente seguros de la eficacia en la consecución de estas metas. En resumen, tanto el conocimiento como el cumplimiento de las metas físicas presentan áreas de mejora en términos de comunicación y seguimiento para asegurar una mayor claridad y efectividad en su implementación.

Gestión de recursos humanos

Figura 14

Motivación

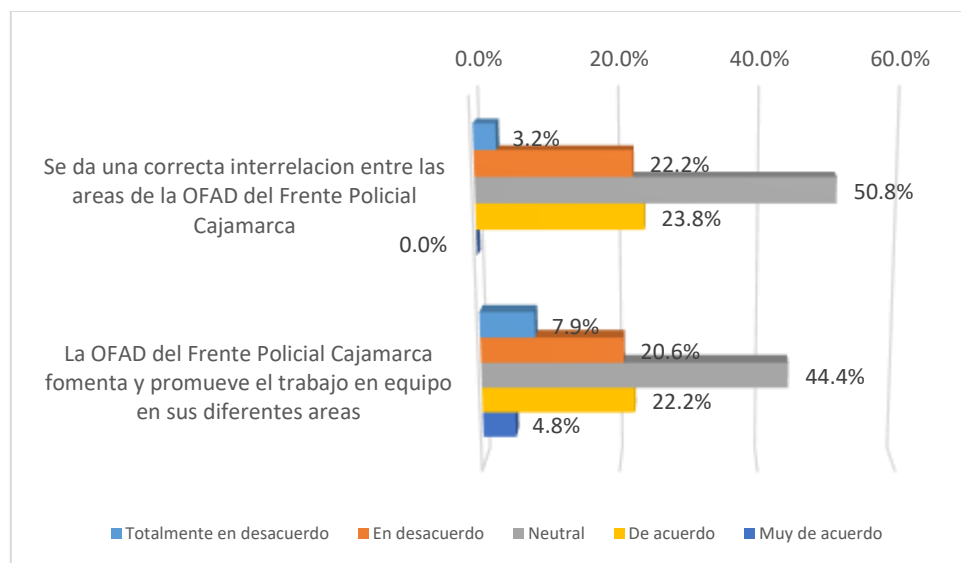


Los resultados sobre la motivación del personal en la OFAD del Frente Policial Cajamarca revelan una percepción mixta. En cuanto a la motivación para desempeñar funciones, el 47.6% se mantiene neutral, mientras que un 22.2% está de acuerdo y un 4.8% muy de acuerdo, lo que sugiere que, aunque algunos sienten motivación, una parte significativa del personal podría no estar completamente motivado.

Por otro lado, respecto a la realización de actividades motivacionales, el 44.4% está de acuerdo, pero un 25.4% es neutral y un 6.3% está en desacuerdo. Esto indica que, si bien se perciben esfuerzos por parte de la administración para motivar al personal, hay una necesidad de mejorar la frecuencia y efectividad de estas actividades, dado que no se observan actividades motivacionales constantes y se percibe cierta insatisfacción en este aspecto.

Figura 15

Trabajo en equipo



Los resultados sobre la interrelación entre las áreas de la OFAD del Frente Policial Cajamarca indican que la percepción es mayoritariamente neutral, con un 50.8% de jefes y personal policial en esta categoría. Un 23.8% está de acuerdo, mientras que un 22.2% se

manifiesta en desacuerdo, sugiriendo que, aunque algunos consideran que hay una buena interrelación, hay también una parte del personal que no lo percibe así, lo que podría señalar áreas de mejora en la colaboración entre departamentos.

En cuanto a la promoción del trabajo en equipo, un 44.4% se muestra neutral, un 22.2% está de acuerdo y un 4.8% muy de acuerdo, lo que indica que si bien hay esfuerzos por parte de la administración para fomentar el trabajo en equipo, existe una percepción significativa de que estas iniciativas podrían no ser suficientemente efectivas o visibles, reflejando la necesidad de fortalecer el trabajo colaborativo dentro de la institución. En general, se observa una oportunidad para mejorar la interrelación y el trabajo en equipo entre las diferentes áreas de la OFAD.

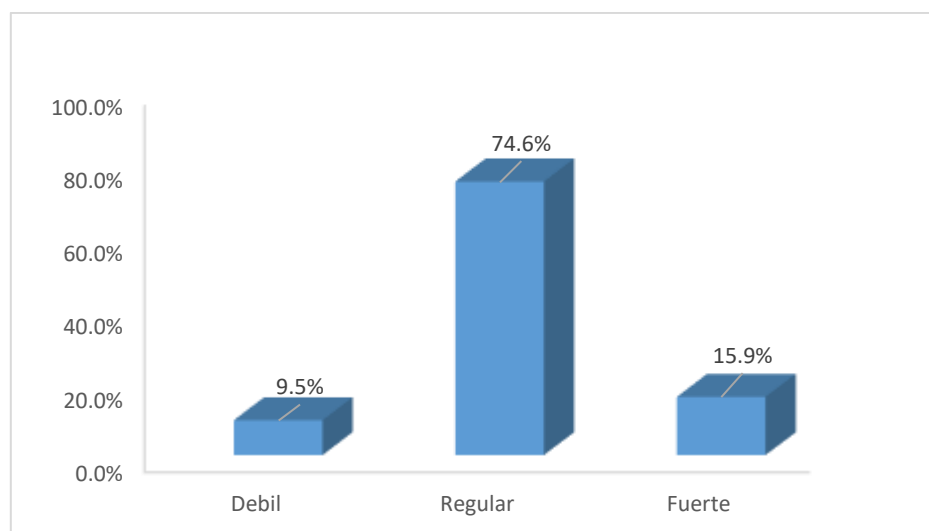
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.2.1. Análisis e interpretación de resultados

Frecuencias de valoración de las variables y dimensiones

Figura 16

Control interno (Agrupada)



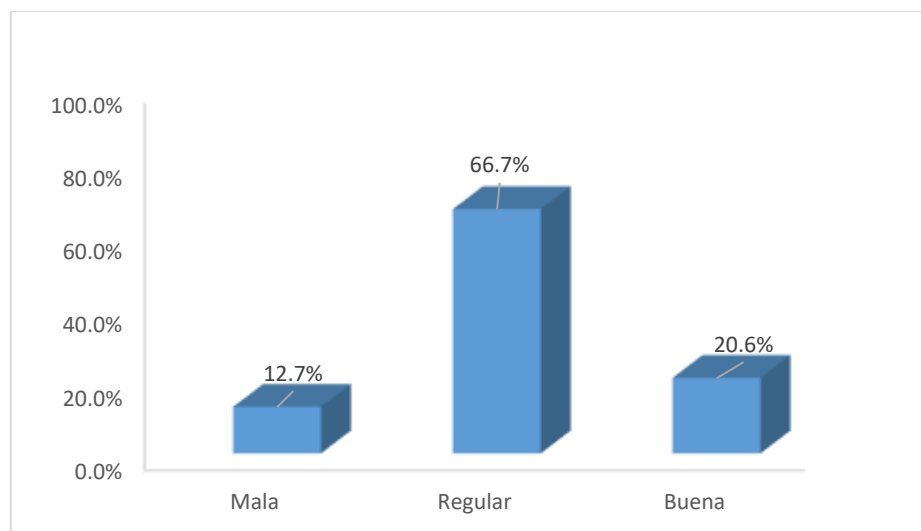
Los resultados muestran que la mayoría del personal percibe el control interno como regular, con un 74,6% de las respuestas ubicadas en esta categoría. Esto sugiere que, aunque el sistema de control interno presenta ciertos mecanismos funcionales, existen debilidades o limitaciones que impiden calificarlo como plenamente eficiente o sólido.

Por otro lado, un 15,9% considera que el control interno es fuerte, lo que indica que una parte menor del personal percibe que los procesos de control están bien implementados y son eficaces.

Sin embargo, un 9,5% lo califica como débil, lo que evidencia la existencia de una percepción crítica por parte de algunos miembros del personal, quienes posiblemente hayan identificado deficiencias en los procedimientos, el seguimiento o el cumplimiento de las normativas internas.

Figura 17

Gestión administrativa (Agrupada)

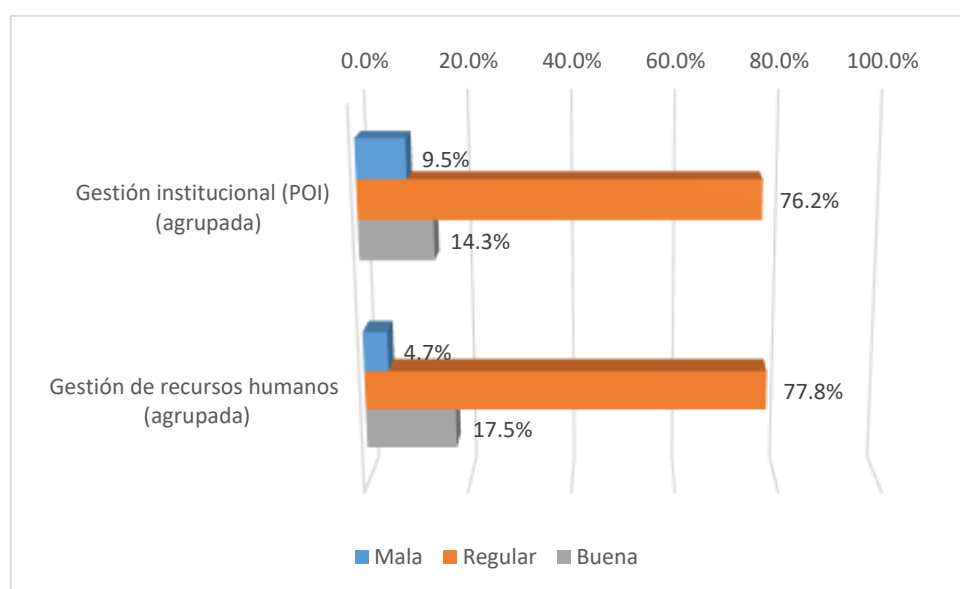


Se evidencia que la mayoría del personal (66,7%) califica la gestión administrativa como regular, lo cual sugiere una percepción intermedia: si bien se reconocen ciertos esfuerzos y procedimientos administrativos en funcionamiento, también se perciben deficiencias que

limitan su eficacia o eficiencia. El 20,6% de los encuestados considera que la gestión administrativa es buena, lo que indica que esta parte del personal valora positivamente los procesos administrativos, básicamente en la gestión del POI y recursos humanos. Sin embargo, un 12,7% califica la gestión como mala, lo que revela un nivel de insatisfacción que no debe pasarse por alto.

Figura 18

Dimensiones de la gestión administrativa (Agrupada)



Los resultados evidencian que en ambas dimensiones predomina la percepción regular, con 76,2% para la gestión del Plan Operativo Institucional (POI) y 77,8% para la gestión de recursos humanos. Esto indica una tendencia generalizada del personal a considerar que la gestión administrativa cumple con lo básico, pero aún presenta limitaciones.

La dimensión de gestión de recursos humanos recibe una valoración buena ligeramente superior (17,5%) en comparación con la gestión institucional (POI), que alcanza el 14,3%. Esta diferencia sugiere que, aunque en ambos casos el reconocimiento positivo es limitado, la gestión

de recursos humanos podría estar siendo percibida como ligeramente más eficiente o con mejores prácticas.

La percepción mala es más elevada en la gestión institucional (POI) (9,5%) frente a la gestión de recursos humanos (4,7%). Esto puede interpretarse como una mayor insatisfacción en lo que respecta a la planificación operativa institucional.

Tablas cruzadas y correlaciones

Tabla 3

Tabla cruzada entre control interno y gestión administrativa (agrupadas)

		Gestión administrativa (agrupada)			Total
		Mala	Regular	Buena	
Control Interno (agrupada)	Débil	7,9%	1,6%		9,5%
	Regular	4,8%	63,5%	6,3%	74,6%
	Fuerte		1,6%	14,3%	15,9%
Total		12,7%	66,7%	20,6%	100,0%

Los resultados muestran que la mayoría de los jefes y personal policial, el 63.5%, percibe el control interno como regular y al mismo tiempo la gestión administrativa como regular; seguido de un 14.3% que perciben el control interno como fuerte y al mismo tiempo la gestión administrativa como buena, finalmente el 7.9% perciben como débil el control interno y a su vez como mala la gestión administrativa, lo que evidencia que las variables estarían relacionadas.

Tabla 4*Correlaciones entre el control interno y la gestión administrativa (agrupadas)*

			Control Interno (agrupada)	Gestión administrativa (agrupada)
Rho de Spearman	Control Interno (agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,761
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Gestión administrativa (agrupada)	Coeficiente de correlación	,761	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

El coeficiente de correlación de Spearman entre control interno y gestión administrativa es de 0,761, lo que indica una correlación positiva alta. Esto significa que, a mayores niveles de control interno, se observan también mejores niveles de gestión administrativa, y viceversa.

Desde el punto de vista del comportamiento organizacional, este resultado indica que un sistema de control interno sólido que integre adecuadamente el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación y la supervisión, están estrechamente vinculado con una mejor gestión institucional, en particular con la gestión del Plan Operativo Institucional (POI) y gestión de recursos humanos. En términos prácticos, esto implica que el fortalecimiento del control interno podría contribuir directamente a mejorar los procesos administrativos, caracterizada por una mejor gestión del Plan Operativo Institucional y de recursos humanos.

Tabla 5

Tabla cruzada entre el control interno y la gestión del Plan Operativo Institucional – POI. (agrupadas)

		Gestión del Plan Operativo Institucional (POI) (agrupada)			
		Mala	Regular	Buena	Total
Control Interno (agrupada)	Débil	7,9%	1,6%		9,5%
	Regular	1,6%	69,8%	3,2%	74,6%
	Fuerte		4,8%	11,1%	15,9%
Total		9,5%	76,2%	14,3%	100,0%

La mayoría de los jefes y personal policial, el 69.8%, percibe el control interno como regular y al mismo tiempo la gestión del Plan Operativo Institucional (POI) como regular; seguido de un 11.1% que perciben el control interno como fuerte y al mismo tiempo la gestión del plan operativo institucional (POI) como buena, finalmente el 7.9% perciben como débil el control interno y a su vez como mala la gestión del (POI). lo que evidencia que las variables estarían relacionadas.

Tabla 6

Correlaciones entre el control interno y la gestión del Plan Operativo Institucional – POI. (agrupadas)

			Control Interno (agrupada)	Gestión del Plan Operativo institucional - POI (agrupada)
Rho de	Control Interno (agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,768
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
Spearman	Gestión del - POI (agrupada)	Coefficiente de correlación	,768	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

El coeficiente de correlación de Spearman entre control interno y gestión del plan operativo institucional (POI) es de 0,768, lo que representa una correlación positiva alta. Esto indica que, a medida que se fortalece el control interno dentro de la organización, también mejora la gestión del (POI) y viceversa.

En términos de comportamiento de las variables, este resultado sugiere que un control interno sólido e integral están estrechamente vinculado con una mejor gestión del Plan Operativo Institucional (POI) en particular con el cumplimiento de objetivos y cumplimiento de metas. En la práctica, esto significa que reforzar el control interno puede contribuir directamente a que la entidad mejore el desempeño institucional en términos de cumplimiento de objetivos y metas.

Tabla 7

Tabla cruzada entre control interno y gestión de recursos humanos (agrupadas)

		Gestión de recursos humanos (agrupada)			Total
		Mala	Regular	Buena	
Control Interno (agrupada)	Débil	4,7%	4,8%		9,5%
	Regular		69,8%	4,8%	74,6%
	Fuerte		3,2%	12,7%	15,9%
Total		4,7%	77,8%	17,5%	100,0%

Para la mayoría de los jefes y personal policial, el 69.8%, percibe el control interno como regular y al mismo tiempo la gestión de recursos humanos como regular; seguido de un 12.7% que perciben el control interno como fuerte y al mismo tiempo la gestión de recursos humanos como buena. lo que evidencia que las variables estarían relacionadas.

Tabla 8*Correlaciones entre control interno y gestión de recursos humanos (agrupadas)*

			Control interno (agrupada)	Gestión de recursos humanos (agrupada)
Rho de	Control interno (agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
Spearman	Gestión de recursos humanos (agrupada)	Coeficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

El coeficiente de correlación de Spearman entre control interno y gestión de recursos humanos es de 0,732, lo cual indica una correlación positiva alta. Este resultado muestra que, a mayor nivel de control interno, mayor eficacia en la gestión de recursos humanos.

En términos de comportamiento de las variables, este resultado sugiere que la existencia de un control interno fortalecido favorece directamente una mejor gestión de los recursos humanos, En términos prácticos, un entorno con buen control interno crea las condiciones necesarias para que el área de recursos humanos funcione mejor con base en la motivación y el trabajo en equipo.

5.2.2. Discusión de resultados

Resultados descriptivos:

Los resultados descriptivos muestran que la percepción predominante del personal de la OFAD del Frente Policial Cajamarca respecto al sistema de control interno y la gestión administrativa se ubica en un nivel regular. En el caso del control interno, el 74,6% de los encuestados lo califica de esta manera, lo que sugiere que, si bien existen mecanismos y procedimientos establecidos, estos no son percibidos como plenamente eficaces en su funcionamiento cotidiano. Esta valoración intermedia refleja una estructura de control que

opera, pero que aún presenta limitaciones en su aplicación o en la confianza que genera entre los servidores.

Asimismo, resulta relevante la presencia de valoraciones más críticas dentro del grupo evaluado. Un 9,5% del personal considera que el control interno es débil, percepción que podría asociarse a experiencias directas con deficiencias en la supervisión, vacíos en la aplicación de la normativa o limitaciones en los procesos de seguimiento y retroalimentación institucional. En contraste, el 15,9% lo percibe como fuerte, lo que indica que en determinados espacios o áreas de la organización los mecanismos de control han logrado consolidarse con mayor efectividad. Esta coexistencia de valoraciones sugiere una implementación heterogénea del sistema de control interno dentro de la institución.

Una tendencia similar se observa en la evaluación de la gestión administrativa. El 66,7% de los participantes la califica como regular, lo que indica que, aunque los procedimientos administrativos se encuentran operativos, estos no siempre logran responder con la eficiencia esperada. A ello se suma que el 20,6% del personal la percibe positivamente, mientras que un 12,7% considera que su desempeño es deficiente. Esta distribución evidencia una moderada polarización en las percepciones, que podría estar asociada a diferencias en la gestión de áreas específicas, en la disponibilidad de recursos o en la calidad de los procesos administrativos implementados.

Al contrastar estos resultados con investigaciones previas, se advierten algunas diferencias significativas. Los estudios de Tipe y Zapata (2024) y de Godiño (2024) reportan valoraciones mayoritariamente altas tanto para el control interno como para la gestión administrativa, con porcentajes que alcanzan el 65,71% y el 74,29% en el primer caso. Estas divergencias podrían explicarse por factores contextuales, como el estilo de liderazgo

institucional, el nivel de capacitación del personal o el grado de consolidación de los procesos administrativos en cada organización. En cambio, los hallazgos de Guerra (2024), donde solo el 33,3% percibe un adecuado control interno y el 16,7% una buena gestión administrativa, se aproximan más a los resultados obtenidos en el presente estudio. Ello sugiere que algunas entidades públicas aún enfrentan limitaciones estructurales similares, vinculadas a la baja automatización de procesos, debilidades en los sistemas de monitoreo o una cultura organizacional todavía en proceso de fortalecimiento.

Estos resultados permiten advertir que, aunque la institución cuenta con mecanismos formales de control y gestión, su funcionamiento todavía no alcanza niveles plenamente consolidados desde la perspectiva del personal. Esta percepción puede incidir en la confianza interna hacia los procesos administrativos y, eventualmente, en el compromiso de los servidores con las prácticas de control y mejora institucional.

Resultados inferenciales:

En el plano inferencial, los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa y de magnitud alta entre el control interno y la gestión administrativa en la OFAD del Frente Policial Cajamarca. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($\rho = 0,761$) indica que ambas variables se encuentran estrechamente asociadas, lo que respalda empíricamente la premisa teórica según la cual un sistema de control interno sólido contribuye a fortalecer el desempeño de la gestión administrativa.

Esta relación se mantiene cuando se analizan dimensiones específicas de la gestión. La correlación entre control interno y gestión institucional vinculada al Plan Operativo Institucional (POI) alcanza un coeficiente de $\rho = 0,768$, mientras que la relación con la gestión de recursos humanos registra un valor de $\rho = 0,732$. Ambos resultados reflejan asociaciones

positivas altas, lo que sugiere que la presencia de mecanismos de control bien estructurados se vincula con una mejor organización de las actividades institucionales y con una gestión más ordenada del talento humano.

La consistencia de estos resultados con los hallazgos de investigaciones previas refuerza su validez. Guerra (2024), por ejemplo, reporta una correlación aún mayor ($\rho = 0,794$) en el contexto universitario, mientras que Tipe y Zapata (2024) identificaron una correlación significativa de 0,617 en una unidad ejecutora policial. De igual modo, Godiño (2024) encontró una relación moderada de 0,656 entre variables similares. En conjunto, estos estudios coinciden en señalar que el control interno constituye un componente estrechamente vinculado al desempeño de la gestión administrativa en organizaciones públicas.

Un aspecto particularmente relevante es que, pese a la alta correlación encontrada, las percepciones descriptivas del personal se inclinan mayoritariamente hacia valoraciones regulares. Esta aparente paradoja sugiere que, aunque el control interno está claramente asociado con la calidad de la gestión administrativa, sus componentes aún no se encuentran plenamente desarrollados o institucionalizados en la práctica cotidiana. En otras palabras, la relación estructural entre ambas variables es sólida, pero su potencial todavía no se traduce completamente en niveles elevados de desempeño percibido.

Desde esta perspectiva, la evidencia estadística pone de manifiesto la importancia de fortalecer no solo la existencia formal del sistema de control interno, sino también su calidad operativa, su integración con los procesos administrativos y su seguimiento permanente. Fernández (2024) sostiene que las distintas modalidades de control —previo, concurrente y posterior— generan efectos diferenciados sobre la gestión, lo que resalta la necesidad de implementar sistemas de control más dinámicos y articulados. En la misma línea, Salazar (2022)

propone la reingeniería de procesos como una estrategia orientada a optimizar los mecanismos de control y mejorar la eficiencia organizacional, enfoque que resulta pertinente para contextos institucionales que buscan superar esquemas de cumplimiento meramente formal.

Los resultados inferenciales confirman que el control interno no solo acompaña el funcionamiento de la gestión administrativa, sino que constituye un factor determinante para su fortalecimiento. La intensidad de la relación observada sugiere que cualquier esfuerzo orientado a mejorar la gestión institucional debe considerar, de manera prioritaria, el perfeccionamiento de los sistemas de control interno, promoviendo prácticas más integradas, transparentes y orientadas al logro de resultados.

5.3.1. Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis Nula H₀: El control interno **no** se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la OFAD del Frente Policial Cajamarca, Año 2024.

Hipótesis Alterna H₁: El control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la OFAD del Frente Policial Cajamarca, Año 2024.

Tabla 9

Significación de la correlación entre el control interno y la gestión administrativa

		Gestión administrativa (agrupada)	
		Coefficiente de correlación	,761**
Rho de Spearman	Control Interno (agrupada)	Sig. (bilateral)	,000
		N	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El valor de significación bilateral $p = 0,000 < 0,05$, obtenido en la muestra, confirma que esta relación es estadísticamente significativa, es decir, hay evidencia suficiente para

afirmar que no se trata de una coincidencia, sino de una asociación real entre las variables en estudio, por lo tanto, existe evidencia para rechazar la hipótesis nula y concluir que, en la OFAD del Frente Policial Cajamarca, el control interno se relaciona con la gestión administrativa.

5.3.2. Contrastación de las hipótesis específicas.

Hipótesis específica a.

Hipótesis Nula H₀: El control interno **no** se relaciona de manera directa y significativa con la gestión del Plan Operativo Institucional (POI) de la OFAD del Frente Policial Cajamarca Año 2024.

Hipótesis Alterna H₁: El control interno se relaciona de manera directa y significativa con la gestión del Plan Operativo Institucional (POI) de la OFAD del Frente Policial Cajamarca Año 2024.

Tabla 10

Significación de las correlaciones entre el control interno y la gestión del plan operativo institucional – POI

		Gestión del plan operativo institucional - POI (agrupada)	
Rho de	Control Interno	Coefficiente de correlación	,768**
Spearman	(agrupada)	Sig. (bilateral)	,000
		N	63

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La significación estadística $p = 0,000 < 0,05$ demuestra que la relación es significativa, es decir, no es probable que este resultado se deba al azar. Esto da solidez a la afirmación de que existe una asociación real entre ambas variables en los 63 casos analizados, por lo tanto existe evidencia para rechazar la hipótesis nula y concluir que en la OFAD del Frente Policial Cajamarca, el control interno se relaciona con la gestión del plan operativo institucional - POI.

Hipótesis específica b.

Hipótesis nula H₀: El control interno **no** se relaciona de manera directa y significativa con la gestión de recursos humanos de la OFAD del Frente Policial Cajamarca Año 2024.

Hipótesis alterna H₁: El control interno se relaciona de manera directa y significativa con la gestión de recursos humanos de la OFAD del Frente Policial Cajamarca Año 2024.

Tabla 11

Significación de la correlaciones entre control interno y gestión de recursos humanos (agrupadas)

		Gestión de recursos humanos (agrupada)
Rho de	Control interno	Coefficiente de correlación
Spearman	(agrupada)	Sig. (bilateral)
		N

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El valor de significación $p = 0,000 < 0.05$ indica que esta correlación es estadísticamente significativa, lo que significa que existe una relación real entre las variables y no es producto del azar, en la muestra estudiada, por lo tanto existe evidencia para rechazar la hipótesis nula y concluir que en la OFAD del Frente Policial Cajamarca, el control interno se relaciona con la gestión de recursos humanos.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa alta entre el control interno y la gestión administrativa en la OFAD del Frente Policial Cajamarca ($\rho = 0,761$), lo que implica que el fortalecimiento del control interno representa un factor clave para optimizar la gestión administrativa y alcanzar los objetivos organizacionales de manera efectiva, por tanto un mayor nivel de control interno dentro de la organización se asocia con una mejor gestión administrativa en particular con la . gestión del plan operativo institucional (POI) y la gestión de recursos humanos.

2. Existe una correlación directa alta, entre el control interno y la gestión institucional en la OFAD del Frente Policial Cajamarca, vinculada al Plan Operativo Institucional (POI) ($\rho = 0,768$) lo que indica que el fortalecimiento del control interno se relaciona directamente con el cumplimiento de metas y objetivos del POI, lo que confirma que los mecanismos de control favorecen una gestión institucional más eficiente, por lo que, el fortalecimiento del sistema de control interno es una estrategia clave para mejorar el desempeño institucional y asegurar el cumplimiento efectivo del POI

3. Existe una correlación directa alta entre el control interno y la gestión de recursos humanos en la OFAD del Frente Policial Cajamarca ($\rho = 0,732$) lo que indica que un mayor nivel de control interno en la organización se asocia con una gestión de personal más motivada y el trabajo en equipo, confirmando que las prácticas sólidas de control interno se relacionan directamente con el adecuado manejo del talento humano, por tanto, el fortalecimiento del control interno constituye un elemento clave para optimizar la gestión de los recursos humanos, lo cual impacta positivamente en el desarrollo del talento humano.

RECOMENDACIONES

A la jefatura de la OFAD del Frente Policial Cajamarca se le recomienda fortalecer de manera prioritaria los mecanismos de control interno para mejorar la gestión administrativa. Esta recomendación se sustenta en la evidencia empírica que demuestra una correlación directa entre la eficiencia administrativa y la calidad del control interno. En este sentido, resulta pertinente revisar y actualizar los procedimientos internos, así como reforzar las acciones de supervisión, seguimiento y retroalimentación de los procesos administrativos. Estas medidas contribuirán a optimizar la ejecución de las actividades institucionales y a garantizar un mayor cumplimiento de los objetivos y metas establecidos.

A los responsables de la planificación operativa institucional (POI) de la OFAD se les sugiere revisar de manera integral los procesos vinculados con la formulación, implementación y monitoreo del Plan Operativo Institucional, procurando una articulación más estrecha con los componentes del sistema de control interno. Los resultados del estudio evidencian que la gestión del POI es percibida mayoritariamente como regular y, en algunos casos, insatisfactoria, lo que pone de manifiesto la necesidad de fortalecer los mecanismos de control asociados a la planificación institucional. Una mayor coherencia entre los procesos de planificación y su ejecución permitirá reducir brechas en el cumplimiento de metas, mejorar la toma de decisiones administrativas y consolidar una cultura organizacional orientada al logro de resultados.

Asimismo, a la unidad responsable de la gestión de recursos humanos en la OFAD del Frente Policial Cajamarca se le recomienda reforzar las prácticas de control interno aplicadas a la administración del personal. Los resultados del estudio sugieren la necesidad de consolidar mecanismos que contribuyan a una gestión más eficiente del talento humano, tales como la evaluación periódica del desempeño, el fortalecimiento del trabajo en equipo y el seguimiento

sistemático de las responsabilidades asignadas. La implementación de estas acciones favorecerá una mayor coherencia entre las capacidades del personal y los objetivos institucionales, además de contribuir a la construcción de un clima laboral más colaborativo y orientado al cumplimiento de las funciones organizacionales.

REFERENCIAS

- Acuña, C. R. (1995). *La nueva administración pública: Reformando al Estado* (1ª ed.). Buenos Aires: Eudeba.
- Babbie, E. (2000). *Fundamentos de la investigación social*. Thomson Editores. S. A
- Bryman, A. (2011). *Investigación social* (4ª ed.). Madrid: Alianza Editorial
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico — CEPLAN. (2024). *Guía para el planeamiento institucional (PEI – POI)* (versión actualizada).
<https://www.gob.pe/institucion/ceplan/informes-publicaciones/5661161-guia-para-el-planeamiento-institucional-actualizada-2024>
- Cerrón-Palomino, R. (2004). *Las etimologías toponímicas del Inca Garcilaso*. Revista Andina, (38), 9–64.
- Committee of Sponsoring Organizations of Treadway. (2013). *Control Interno - Marco Integrado*. Instituto de Auditores Internos.
https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/coso-resumen-ejecutivo.original.pdf
- Contraloría General de la República (CGR). (2014). *Marco conceptual del Control Interno*. GTZ. GmbH.
- DCAF – Geneva Centre for Security Sector Governance. (s.f.). *Corruption Control and Integrity-Building in Law Enforcement*. DCAF. <https://dcaf.ch>
- Decreto de Urgencia N° 067-2009 (2009) *Decreto de Urgencia que modifica el Art. 10° de la Ley N° 28716. Normas legales*. Diario Oficial el Peruano.
- Equipo editorial, E. (2023, November 28). *Gestión Administrativa - Concepto, funciones y características*. Concepto. <https://concepto.de/gestion-administrativa/#ixzz8Zjt8dNye>.

- Equipo editorial, E. (2023a, November 28). *Gestión Administrativa - Concepto, funciones y características. Concepto*. <https://concepto.de/gestion-administrativa/#ixzz8Zjt8dNye>:
- Fayol, H. (1971). *Administración industrial y general* (J. A. Reyes Ponce, Trad.). México: CECSA. (Obra original publicada en 1916).
- Fernández, J. (2024) *Control interno y su influencia en la gestión institucional del Fondo de Vivienda Policial, Lima – 2022*. [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio UNJBG. <https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/4049>
- Godiño, I. (2024) *Control Interno y Gestión Administrativa en una Unidad Ejecutora Policial, Piura, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/156876>
- Grupo Castilla (2022) *Gestión de Recursos Humanos: definición, objetivos y funciones*. <https://www.grupocastilla.es/gestion-recursos-humanos-definicion-objetivos-funciones/>
- Guerra, J. (2024) *El Control Interno y la Gestión Administrativa de la Oficina General de Sistemas Informáticos y Plataformas Virtuales de la Universidad Nacional de Cajamarca, periodo 2022*. [tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/6564>
- Ley N° 27785 – (2006) *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Normas legales*. Diario Oficial el Peruano
- Ley N° 28716 – (2006) *Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. Normas legales*. Diario Oficial el Peruano
- Meléndez, J. (2016), *Control Interno*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572–580.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es
- Resolución de Contraloría N° 458-CG /2008 (2008) *Contralor General autoriza aprobar la Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado*. *Normas legales*. Diario Oficial el Peruano.
- Rodríguez, D. (2024) *Relación del Control Interno con la Gestión Administrativa de la UE 022 IX Macro Región Policial Arequipa 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.13084/9065>
- Salazar, J. (2022) *Sistema de Control Interno en el Sector Defensa y la Reingeniería de los Procesos* [Tesis de Maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales]. Repositorio CAEN. <https://hdl.handle.net/20.500.13097/207>
- Sancho Álvarez, C., González Such, J., & Bakieva, M. (2014). *PSPP. Correlación bivariada. Coeficiente de Pearson*. *Departamento Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación*. Universitat de València.
<http://www.uv.es/innovamide/14u/PSPP/pspp09/pspp09.wiki>
- Tipe, J. y Zapata, E. (2024) *Sistema de Control Interno y la Gestión Administrativa de la Unidad Ejecutora 003 Región Policial Piura 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio UCT. <https://hdl.handle.net/20.500.14520/5717>

APÉNDICES

Apéndice A

Instrumento de recolección de información

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA

Objetivo. El presente instrumento tiene como finalidad recopilar información sobre la percepción del personal respecto al control interno y la gestión administrativa en la Oficina de Administración (OFAD) del Frente Policial Cajamarca. Los datos obtenidos permitirán analizar la relación entre el control interno y los procesos administrativos, particularmente en lo que respecta a la gestión del plan operativo institucional y la gestión de los recursos humanos.

Instrucciones generales. A continuación, se presenta una serie de afirmaciones relacionadas con aspectos del control interno y de la gestión administrativa en la institución. Lea detenidamente cada enunciado y seleccione la opción que mejor exprese su nivel de acuerdo o desacuerdo con la situación descrita, según su experiencia y percepción. Para responder utilice la escala del cuestionario.

CUESTIONARIO SOBRE CONTROL INTERNO

N°	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	La OFAD del FP Cajamarca está comprometida con la integridad y los valores que practica cada efectivo policial					
2	Esta usted de acuerdo con los controles y procedimientos administrativos con que se supervisa a los colaboradores de la OFAD del FP Cajamarca					
3	Está usted de acuerdo con las reglas que le impone la OFAD del FP Cajamarca para el cumplimiento de su función					
4	(*) En la OFAD del FP Cajamarca existen demasiadas reglas, detalles administrativos y tramites que cumplir					
5	En la OFAD del FP Cajamarca está claro quién debe tomar las decisiones para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales					

N°	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
6	(*) En la OFAD del FP Cajamarca siempre se tiene que consultar al superior antes de tomar cualquier decisión, así sea la más irrelevante					
7	La jefatura de la OFAD del FP Cajamarca identifica los riesgos que pueden ocasionar problemas en el cumplimiento de los objetivos y metas.					
8	La jefatura de la OFAD del FP ha identificado fraudes que pueden ocasionar problemas en el cumplimiento de los objetivos y metas					
9	La OFAD del FP Cajamarca se preocupa por realizar actividades para mitigar los riesgos en la Gestión Administrativa					
10	La OFAD del FP Cajamarca se preocupa por implementar políticas y procedimientos para mejorar los controles en la Gestión Administrativa					
11	La OFAD del FP Cajamarca se preocupa en que cada efectivo policial sepa cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno					
12	La jefatura de la OFAD del FP Cajamarca reúne a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales					
13	En la OFAD del FP Cajamarca a los efectivos policiales se les comunica oportunamente sus responsabilidades en el trabajo					
14	Se comunica oportunamente la normativa para el cumplimiento de las labores en la gestión administrativa					
15	En la OFAD del FP Cajamarca la administración continuamente se busca mejorar la generación de información					
16	Cumple con los Principios Institucionales de Seguridad de la Información					
17	En la OFAD del FP Cajamarca se llevan a cabo evaluaciones para comprobar el Control Interno en la Gestión Administrativa.					
18	En la OFAD del Frente Policial Cajamarca la administración se asegura que sean atendidas las recomendaciones en materia de control interno.					
19	En la OFAD del FP Cajamarca se identifica las deficiencias del Control Interno en la Gestión Administrativa.					
20	En la OFAD del FP Cajamarca, posterior a las identificación de deficiencias del Control Interno, se comunica a la Jefatura las deficiencias.					

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
21	En la OFAD del Frente Policial se conocen los Objetivos del Plan Operativo Institucional					
22	En la OFAD del Frente Policial Cajamarca siempre se cumplen los objetivos del Plan Operativo Institucional.					
23	En la OFAD del Frente Policial se conocen las metas físicas del Plan Operativo Institucional					
24	En la OFAD del Frente Policial Cajamarca siempre se cumplen las metas físicas del Plan Operativo Institucional.					
25	En la OFAD del Frente Policial Cajamarca el personal se encuentra motivado para desempeñar sus funciones.					
26	En la OFAD del Frente Policial Cajamarca constantemente se llevan a cabo actividades motivacionales.					
27	Se da una correcta interrelación entre las áreas de la OFAD del Frente Policial Cajamarca					
28	La OFAD del Frente Policial Cajamarca fomenta y promueve el trabajo en equipo en sus diferentes áreas					

Fecha.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Apéndice B

Prueba de fiabilidad estadística del instrumento

Tabla B1

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	20	100.0

Tabla B2

Fiabilidad cuestionario global

Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	28

Tabla B3

Fiabilidad cuestionario sobre control interno

Alfa de Cronbach	N de elementos
.956	20

Tabla B4

Fiabilidad cuestionario sobre gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
.888	8

El instrumentos tanto a nivel global como a nivel de cada variable muestran altos niveles de consistencia interna, lo que respalda su validez como herramientas de medición en el contexto del estudio. Coeficientes mayores a 0,90 y a 0,80 significan excelente y buena consistencia interna, respectivamente.

Apéndice C

Escala de baremos para los índices sintéticos de variables y dimensiones

Baremos para los índices sintéticos

Ítem	Débil/Mala	Regular	Fuerte/Buena
Variable control interno	de 20 a 47	de 48 a 73	de 74 a 100
Variable gestión administrativa	de 8 a 19	de 20 a 29	de 30 a 40
Dimensión gestión del plan operativo institucional (POI)	de 4 a 9	de 10 a 15	de 16 a 20
Dimensión gestión de recursos humanos	de 4 a 9	de 10 a 15	de 16 a 20

ANEXOS

Anexo 1. Escala de valoración del Alfa de Cronbach

Escala de valoración del Alfa de Cronbach

Coeficiente	Interpretación
≥ 0.9	Excelente
0.8 – 0.89	Buena
0.7 – 0.79	Aceptable
0.6 – 0.69	Cuestionable
0.5 – 0.59	Pobre
< 0.5	Inaceptable

Nota. Escala propuesta por Oviedo y Campo-Arias (2005).

Anexo 2. Escala de valoración del coeficiente de correlación

Escala de valoración del coeficiente de correlación

Rangos	Valoración
1	Perfecta
0,81 - 0,99	Alta
0,61 - 0,80	Moderada – alta
0,41 - 0,60	Moderada
0,21 - 0,40	Moderada – baja
0,01 - 0,20	Baja
0	Nula

Notal Escala propuesta por Sancho et al. (2014)