

NOMBRE DEL TRABAJO

“ESTRATEGIAS DE CONTROL INTERNO PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PROYECTO SIERRA SELVA ALT

AUTOR

Carlitos De Los Santos Correa

RECUENTO DE PALABRAS

14001 Words

RECUENTO DE CARACTERES

78509 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

89 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.7MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 14, 2023 10:29 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 14, 2023 10:30 PM GMT-5

● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se realizó dos variables en estudio control interno y gestión administrativa para ello las mismas tuvo como objetivo general Proponer estrategias de control interno para mejorar la gestión administrativa del Proyecto Sierra Selva Alta del Perú del Distrito San Juan de Licupis – 2018.

Para obtener los resultados de la investigación se siguió el siguiente orden de la estructura de la investigación; que comprende cinco capítulos.

El Capítulo I está comprendido por la situación problemática en el contexto internacional, nacional y local, hasta concretar en la formulación del problema, delimitación, justificación e importancia y limitación de la investigación; así mismo se ha identificado los objetivos generales y específicos de estudio.

El Capítulo II se presenta los antecedentes de estudios correspondientes al tema investigado a nivel internacional, nacional y local, la base teórica científica y por último, se presenta la definición de los términos básicos (marco conceptual).

El Capítulo III se precisa el tipo y diseño de la investigación se señala la población y muestra a emplear; se considera la hipótesis, las variables mediante la definición conceptual y la Operacionalización considerando las variables en estudio, dimensiones, indicadores. También los métodos, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, abordaje metodológico las técnicas de recolección de datos considerando los instrumentos de recolección de datos, se especifica cuáles son lo procedimiento para la recolección de datos, sin dejar de lado los principios éticos y por último los criterios de rigor científico.

En el Capítulo IV se constituye a los análisis e interpretación de los resultados en tablas y figuras, igualmente se reporta los resultados, se discuten los resultados con su análisis respectivo y los promedios de las variables.

En el Capítulo V comprende detalladamente las características, componentes, de la propuesta elaborada.

En el Capítulo VI se presentan las conclusiones y recomendaciones que la presente investigación buscó contribuir al estudio de las variables de gran importancia dentro del contexto.

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional

Cronista (2017) en la especialista en auditoría de Argentina, el Control interno surgió cambios que vienen regulando y fiscalizando las organizaciones, esto se focaliza estratégicamente en las entidades. Se intercambian metodología de supervisiones y monitoreo con la finalidad de reducir las fallas durante la ejecución de un proyecto.

Márquez (2017) mencionó que el modelo de control es clave para la función de la organización en esta área debe ser oportuna y continua, seguir la estructura de seguimiento. Debe tener un plan estratégico que revele tendencias y situaciones; estas decisiones van desde la compra de inventario hasta la mejora de la estructura de costos y gastos de la organización.

En la Secretaría de Función Pública de México (2017) indica que los proyectos relacionados con el fortalecimiento dedicadas a la gestión y aplicación de recursos del estado, apoyar el desarrollo de sistemas y monitoreo de control interno aplicados a la administración es nuestra prioridad.

Barrio (2017) planteó un proceso en la gestión administrativa que fue impulsado en la reducción de la burocracia como la forma de diseñar una gestión administrativa más eficiente y eficaz.

El diario Gestión (2017) consideró que las estrategias de gestión administrativas son implementadas por la dirección en relación con los factores asociados, el personal tiene el propósito de mejorar constantemente la organización en todos los aspectos: El control, gestión, dirección, manejo de las relaciones interpersonales entre otros.

A nivel nacional

Parra (2017) en el manejo del dinero en pequeñas organizaciones, se debe dar mejores manejos al presupuesto asignados, medir los rendimientos de costo beneficio de los proyectos en marcha, para dar continuidad con sus mejores alternativas.

Zarzar (2017) mencionó que la controlaría ha puntualizado hacer auditorías en organizaciones con altos riesgos de quebrar y se definió una estrategia para fortalecer,

dirigir y evaluar el control interno; uno de los primeros productos fue un documento que brindaba a los empleados los principios de transparencia y apego a las normas de control interno.

El diario Gestión (2017) considero que las organizaciones juntamente con otras instituciones implementan medidas que esto permite reducir los riesgos del negocio previamente identificado. Que ayude y contribuya a mejorar los riesgos.

Saldarriaga (2017) menciona que es responsable de todos sus integrantes dar iniciativas a ofertar gestiones administrativas y de control en todos sus ámbitos organizacionales del sector empresarial y de negocios pequeños.

A nivel local

El Proyecto de Fortalecimiento de Desarrollo, denomina Proyecto Sierra Selva Alta del Perú ejecutado bajo un convenio de financiamiento suscrito entre la República del Perú y FIDA (Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola), bajo el préstamo número I-884-PE. El contrato entró en vigor en febrero de 2013, lo cual el tiempo del proyecto es de 5 años, con finalización prevista en 2019 y el inicio del contrato con el coordinador del proyecto - UCP en agosto de 2014, con el foco principal en el plan de negocios.

A lo largo de su período de implementación, se espera que el proyecto atienda directamente a 55.500 hogares en todo el país y contribuya a mejorar la situación socioeconómica en 85 áreas seleccionadas de las provincias de Amazonas, Cajamarca, Lima y San Martín, por lo cual se han considerado las siguientes estrategias para intervenir en el proyecto de este presente estudio.

En el departamento de Cajamarca a nivel de proyecto se ha intervenido, en las provincias de Cutervo, San Miguel, San Pablo, Santa Cruz y Chota; cabe resaltar que la investigación se realizara en San de Licupis a nivel de marco de convenio con el gobierno local dentro de la jurisdicción del distrito ya identificado en los años 2015, 2016 y 2017; Hasta la fecha se cuenta con seis iniciativas de Planes de Negocio (PDN), de los cuales el PSSA lo ha financiado a las seis iniciativas con la suma total de S/.194,040.00, y el aporte de las organizaciones es la suma de S/.48,510.00, haciendo un total del cofinanciamiento del S/.242,550.00.

Las organizaciones para acceder a estos presupuestos del fondo común se firma un

contrato con cláusulas que estipulan lo siguiente: Que el 20% del presupuesto aporta la organización y el 80 % el financiado por el PSSA, así mismo el presupuesto será uso exclusivamente para la ejecución del Plan de Negocio. Tienen una fuerte necesidad de gente rural organizada, especialmente de la zona montañosa (distrito de San Juan de Licupis), quienes son conscientes de varias necesidades, por lo que están muy interesados en implementar medidas que conlleven a un aumento en el valor de sus activos de Agricultura; por ello, la oferta de proyectos supera la demanda, y se financian los proyectos aprobados por el comité Local de Asignación Recursos (CLAR) respectivos, con dicho presupuesto se ha logrado beneficiar dentro de la jurisdicción a los 81 beneficiarios.

Por otro lado, se menciona que el control interno para el desarrollo en la ejecución de las actividades se ha analizado que faltan mejorar estrategias para tener un resultado eficiente, para ello se propone en la presente, para desarrollar eficientemente las actividades programados y cumplir con la ejecución del mismo es necesario mantener monitoreo y controlado las actividades.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Crespo y Suarez (2018) en su estudio investigación tuvo como objetivo elaborar el diseño, implantación y fortalecimiento del sistema de control interno, la metodología es de enfoque cuantitativo, la población y muestra está compuesta de 17 individuos, el instrumento que se utilizo es la encuesta, por lo cual se concluye que la institución no tiene un sistema que muestre evidencia sobre los controles que se genera en la empresa dentro de sus áreas.

Heno (2018) en la investigación tuvo como objetivo plantear el modelo de gestión que articule el control interno con la gestión de calidad, el tipo de investigación es cuantitativa, de tipo descriptivo – aplicativo, por lo cual se concluyó que no existe coherencia entre su objetivo y su relación para ejecutar un buen control su calidad es deficiente.

Recari (2017) en su estudio tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones en Guatemala, la metodología es de tipo cuantitativa, la población y muestra fue las 74 personas involucradas, para ellos se aplicó

las boletas de opinión, la entrevista, concluyendo que se crea por conveniente hacer manuales precisos y sencillos, también eliminación de procedimientos que demoraron en su ejecución de transferencias.

Flores (2017) en su estudio tuvo como objetivo analizar los pasos del proceso administrativos y su incidencia en la gestión empresarial aplicados en la cooperativa, el tipo de información es cuantitativa, el instrumento de recolección de información se utilizó revisión documental, observación directa y entrevista, concluyendo se pone en práctica la constancia evaluación y desempeño de los calibradores aplicando diferentes métodos con el fin de recoger información.

Santillán y Villanueva (2017) en su estudio tuvo como objetivo desarrollar una propuesta estratégica mediante un análisis de gestión administrativa para hacer eficiente el trabajo de los trabajadores, el tipo de investigación es cuantitativa, la población y muestra se ha considerados los 4 trabajadores, recabada información fue la entrevista y la observación, concluyendo que un sistema está enfocado que se haga conocer su estructura jurídica de la empresa y su pan estratégico.

A nivel nacional

Romero (2018) en su tesis tuvo como objetivo determinar el sistema de control en la administración del área, el tipo de investigación es cuantitativa, la población se consideró el personal de la entidad de producción; la información se recabo en la observación, entrevista y recolección de datos; concluyendo que es posible disminuir riesgos y optar opciones que ayuden al área de producción a mejorar.

Rodríguez y Vega (2018) en su investigación su objetivo fue realizar un diseño de un sistema de control interno para mejorar los procesos. La población y muestra 17 trabajadores, el instrumento de estudio la entrevista y cuestionario, concluyendo que se puede decir que la empresa tiene bajas deficiencias en su sistema, por otro lado, el trabajador desconoce su procedimiento y sus mismas responsabilidades.

Layme (2018) en su estudio tuvo como objetivo evaluar los componentes del sistema de control interno, el tipo de investigación es cuantitativa, la población y muestra se ha considerado 16 trabajadores, el instrumento de recolección de información fue el cuestionario, entrevistas, observación y verificación, concluyendo que las sub gerencias

están vinculadas a brindar las normas de control interno que están asociados con los cumplimientos de las actividades en las gestiones múltiples.

Roque (2017) refiere que en su estudio, tuvo como objetivo proponer estrategias de gestión administrativa para mejorar la calidad de servicio, el tipo de investigación es cuantitativa, la población y muestra 3 trabajadores de la Mype y 196 clientes, el instrumento de recolección de datos es la encuesta, concluyendo que lo más resaltante es que las cuestiones administrativas de la empresa es un promedio regular y que falta muchas potencias las falencias.

Torres (2017) en la investigación sobre la incidencia del control administrativo como labor de veeduría pública en la gestión municipal; tuvo el objetivo determinar la incidencia entre sus variables, el tipo de estudio es cuantitativa, la población 70 y la muestra es 36, la hipótesis fue la incidencia que tiene el control administrativo como labor pública, es favorable en la gestión municipal. La técnica que se utiliza fue el cuestionario y el instrumento el cuestionario, concluyendo que el control preventivo incide en el logro de los objetivos del sistema de gestión municipal, pero el estudio también muestra que, aunque en menor medida, es únicamente para evitar que los funcionarios realicen desviaciones que interfieran o limiten la adecuada ejecución de la actividad económica; circunstancias que puedan afectar el cumplimiento de las metas de la agencia.

A nivel local

Calderón (2018) en su estudio tuvo como objetivo determinar la incidencia de un sistema de control interno en la ejecución presupuestal, el enfoque es cuantitativa, la población y muestra fueron las autoridades, funcionarios y trabajadores; el instrumento es la encuesta y una entrevista, concluyendo poder aplicar acciones correctivas oportunas del control interno fueron relevantes en los procesos de la ejecución presupuesta: por tanto, según los resultados se eliminaron posibles desvíos en la ejecución de los gastos municipales, pero según los datos publicados por el Ministerio del Interior, hubo un retraso en la ejecución del presupuesto con una desviación del 5,9% de año a año, de lo que se puede concluir que estas actuaciones no se llevaron a cabo realmente.

Choque (2018) en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación del control interno para mejorar la rentabilidad, el tipo de investigación es cuantitativa, la población y la muestra es 24 trabajadores, el instrumento de fue encuesta, la entrevista y la

observación, concluyendo que la falta de políticas y procedimientos definidos para los empleados, la explicación detallada de las funciones según el puesto y la falta de capacitación de los empleados cuesta tiempo y dinero.

Huamán (2018) en su estudio, tuvo como objetivo conocer la gestión administrativa, el tipo del estudio es cuantitativa, la población y muestra 44, el instrumento es la encuesta, concluyendo que se debe conocer la administración de la dimensión planificación, solo el 42,4% a veces no hace planificación anticipada de eventos.

Ferrer (2017) en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre sus variables, el tipo de investigación es cuantitativa, la población fue de 177 y muestra 121, el instrumento encuesta y cuestionario, concluyendo que existe relación significativa entre las variables de estudio, cabe precisarse que esta relación es de una magnitud alta.

Ascurra y Cotrina (2017) en su estudio tuvo como objetivo diseñar una cadena de suministros para los productores para incrementar su competitividad, el tipo del estudio es cuantitativa, la población y muestra se ha considerado 12 caseríos, el instrumento es la observación directa, análisis de documentos y encuesta, concluyendo se realizó un diagnóstico de la situación de la cadena de suministro como resultado del actual estudio realizado con productores de cuy del Valle de Condebamba.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Control Interno

A. Generación del control interno

Primera Generación. - Este periodo se asentó en trabajos prácticos, sin embargo, tiene mucha concentración extendida. Lo primordial es un buen fragmento la falta de expertos los que están en compromiso.

En esto estuvo atada las medidas de controles., una voluntad encaminada asegúrese de que utilicen el proceso de información financiera, el epicentro justifica las cifras y de las columnas su rol sin desviar su finalidad para el cual fue creada y que habitualmente se profundiza en una investigación.

En el país colombiano se sitúa como la más relevante situación actualmente, esto se debe a que quienes administran y evalúan el control interno no han aprendido el tema de

manera profesional, aunque son fundamentales para muchas disciplinas: los profesionales de diferentes carreras reconocen que hace falta de estudios.

Segunda Generación: Aquí es donde el control interno adquiere un sesgo legal y es capaz de implementar ²⁶ estructuras y prácticas de control interno, particularmente en el sector público. Pero creó una conciencia de su apariencia más bien distorsionada; haciéndolo muy cerca de la línea de rendimiento oficial y lejos del nivel de calidad.

Encuentra su aplicación en la evaluación del control; está tan arraigado que es el segundo estándar más común para auditar los resultados comerciales.

Así, significa ⁵⁶ un conjunto de planes, procesos y procedimientos organizacionales que confirman que los activos están debidamente asegurados, las cuentas son confiables, las actividades económicas se llevan ⁴³ a cabo de manera eficiente de acuerdo con las pautas establecidas por los gerentes, y cuando realmente hay poca evidencia, el interés y los auditores externos se apresuran a determinar ⁸² el proceso de evaluación del proceso de auditoría, que no ha sido claro.

Esta generación ha logrado localizar el control interno a nivel operativo y hacerlo responsabilidad del ejecutivo, pero no necesariamente del máximo ejecutivo; desarrolló de manera efectiva comités de oficina, la jefatura y ⁷ de control interno, así como manuales y procedimientos de trabajo.

En Colombia, actualmente está surgiendo una generación: el control interno se aplica a través de obligaciones legales, precisamente ⁷ en el sector público y más recientemente en el sector financiero. Cabe destacar los éxitos producto de las diversas gestiones de la Directiva Presidencial, la Administración del Estado y la Autoridad de Control del Estado (controles contables internos) y otras leyes y reglamentos como el Reglamento Financiero Colombiano.

Esta generación toma la experiencia del sector privado y la adapta a los desafíos del sector público; el precio es claro: sacrificar la eficiencia por el cumplimiento; y para fortalecer la cultura de control interno, el enfoque es operativo, por debajo del nivel funcional, tratando de llegar al nivel táctico, pero obviamente alejado de ⁶ la toma de decisiones de la alta dirección.

Tercera Generación. – La nueva generación se centra en la calidad creada por el

posicionamiento de la alta dirección, que es necesaria para impulsar la eficacia del control interno desde arriba.

Es cierto que esta generación es el futuro del legado de COSO en la década de 1990, reforzada por nuevas direcciones estratégicas, mejoras organizacionales y la aprobación de la Ley Sarbanes-Oxley de 2002.

Si bien el marco conceptual propuesto por COSO enfrenta una fuerte competencia, ha logrado consolidarse como un referente internacional no solo en Estados Unidos.

La razón es simple: COSO se enfoca en el control interno mientras expulsa a los competidores. Coca y Cardbury se centran en los controles Baldrige para la producción, los controles ISO para la calidad y los controles de autoevaluación para el componente psicológico.

El golpe actual a COSO es tan grande que crea una conciencia cada vez mayor del control interno, lo que lleva a un alcance cada vez más amplio: la junta (comité de auditoría), los accionistas y las inversiones (gobierno corporativo) y los afiliados de las empresas (grupos económicos, asociaciones empresariales). Una mejor comprensión de los controles internos que utiliza COSO para resolver un problema complejo:

Como resultado, COSO fue el punto de partida para el importante desarrollo de la nueva sede de control interno de instrumentos financieros, el gobierno (sistema de información del sector público (Cobit)) y el riesgo de crecimiento de las pequeñas empresas.

La incorporación de COSO a las normas de auditoría de EE. UU. y más tarde a las normas y estándares internacionales en la mayor parte del mundo condujo a la distinción de tres áreas.

Rodríguez (2009) señala que es un control basado en los procedimientos y métodos acordados por la organización para proteger sus activos de fraude en mejorar la precisión y fiabilidad del informe de auditoría de gestión; también se utilizan para calificar sus cuentas, eficiencia y eficacia, y mide la eficacia de todo el dominio organizativo.

Horngren (2010) aclara que los controles internos son las acciones organizadas y todas las relacionadas que toma una empresa para proteger los activos y promover el

cumplimiento de las políticas de la empresa, mejorar la eficiencia operativa, garantizar la seguridad e información contable confiable.

Harrison (2010) establece que el control interno es más eficaz cuando los colaboradores de todos los niveles aceptan los objetivos y las normas éticas de la organización. La alta dirección debe comunicar estos objetivos y estándares a los empleados.

Barquero (2013) establece que el control interno incluye los planes de la entidad y un conjunto de procedimientos para garantizar que los activos estén adecuadamente protegidos y que los registros contables sean confiables y funcionales comerciales se realicen de manera eficiente; también se siguen de acuerdo con las pautas establecidas por la gerencia.

Gómez (2012) indica que las pequeñas entidades hayan modificado sus operaciones y creado una visión corporativa de control interno y que todos los organismos la incorporen, porque de la efectividad depende la confiabilidad de la información y eficacia operativa, por lo que la visión del control interno es permitir que estas organizaciones rindan cuentas de los recursos, gobernanza, mitigación de riesgos y cumplimiento legal.

Estupiñan (2011) considera que el control interno debe ayudar la entidad establece un sistema de evaluación que satisfaga las necesidades de la entidad, así como implementar y dar seguimiento a las políticas de la empresa en distintos aspectos.

Valdivia (2010) indicó que el uso de dispositivos de control es una herramienta importante del sistema de control en la que los técnicos pueden verificar o evaluar objetiva y sistemáticamente el comportamiento y los resultados de la empresa.

B. Importancia del control interno

Malica (2010) menciona que ³¹ es un proceso de control integrado a la actividad económica de la empresa, y tiene por objeto garantizar razonablemente la confiabilidad de la información contable; los estados financieros son estados financieros sujetos a auditoría externa, y ² la relación entre ambos muestra el sistema de control interno.

COSO (1992) considera que la importancia de los sistemas de control en la auditoría externa de estados financieros permitirá a la organización desarrollar y mantener de manera

efectiva y productiva los sistemas internos, aumentando así la probabilidad de lograr las metas de la empresa en respuesta a los cambios en sus operaciones y ambiente de negocios, considerando COSO, en los siguientes aspectos: entorno de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación.

C. Dimensiones de control interno

COSO (1992) establece que los controles internos son procesos del directorio o comité ejecutivo, el equipo de administración y otros que están diseñados específicamente para brindarles un grado razonable de seguridad que se logra en la empresa, en relación con sus dimensiones.

Ambiente de Control: El entorno de control interno es el entorno en el que las personas realizan actividades de control y cumplen con sus responsabilidades y establece el tono de cómo opera la organización e influyen en las operaciones y en las percepciones de los empleados sobre los controles. Este componente promueve la disciplina y la estructura en los elementos del entorno de control incluyen la integridad, los valores éticos y las competencias de los empleados de la empresa, la filosofía y el estilo de gestión, y la forma en que la dirección determina la autoridad y la responsabilidad. Muchos riesgos internos y externos deben ser evaluados, cómo se organizan los empleados y cómo trabajan con profesionalidad, atención y empleados e instrucciones dadas por la junta directiva.

Indicadores: Influencia en la actividad

Evaluación de riesgos. – Cualquier organización enfrenta el requisito previo para el riesgo es el establecimiento de objetivos acordados para la realización de actividades en todos los niveles de la entidad. La industria y las regulaciones seguirán cambiando, por lo que se necesita un mecanismo para identificar los riesgos.

Indicadores: Cumplimiento de actividades

Actividades de Control. – Son las políticas y procedimientos que contribuyan a la implantación de los procedimientos, directrices y procedimientos asociados a la consecución de los objetivos de la empresa. Las actividades de control ocurren en todos los niveles y funciones en toda la organización, incluidas actividades como aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones, revisiones de desempeño, protección de activos y segregación. Esta se puede dividir en tres categorías según el tipo de objetivos de

la empresa a los que se aplican: actividades operativas, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de la ley aplicable.

Indicadores: Control de actividades

6 Información y Comunicación. – La información relevante debe ser identificada, recopilada y reportada de manera oportuna y eficiente para que cada colaborador pueda desempeñar sus funciones dentro de los sistemas que contienen información financiera y operativa, así como información de cumplimiento, administran y controlan el negocio. Estos informes incluyen no solo datos internos, pero se necesita información sobre eventos, actividades y condiciones externas para tomar y preparar decisiones contables. La comunicación efectiva es imperativa y de importancia continua de arriba hacia abajo y viceversa, desde todas las direcciones en todas las áreas de la entidad.

La función de control debe tomados en serio, los empleados deben entender su rol en el control interno y cómo sus acciones personales se relacionan con otros deberes, y comunicarse de manera efectiva con terceros, como clientes, proveedores, reguladores y accionistas.

Controles Generales: Su finalidad es garantizar la operatividad y la continuidad incluye el control de centro de datos y seguridad física, nodos de hardware y software y su mantenimiento, así como el control de las operaciones mismas; También incluye funciones como desarrollo y mantenimiento de sistemas, soporte técnico y administración de bases de datos.

Controles de Aplicación: Es interno de cada sistema con la autorización y autenticación adecuadas para el procesamiento, la integridad y la confiabilidad. Estos controles, por supuesto, incluyen aplicaciones diseñadas para interactuar con otros sistemas que reciben o envían información.

Indicadores: Comunicación eficaz

Supervisión y Seguimiento. – Estas requieren monitoreo, que es un proceso de verificación de que el sistema está funcionando correctamente durante todo el período. Esto se logra a través de actividades de monitoreo continuo, revisiones periódicas o una combinación de ambos. Esta incluye las actividades administrativas y de supervisión del día a día, así como otras actividades realizadas por los empleados en relación con sus

funciones.

El alcance y la frecuencia de las evaluaciones depende de la eficacia del proceso regulatorio y la evaluación de riesgos. Los sistemas de control interno y, a veces, la forma en que se aplican los controles, evoluciona con el tiempo, ya que los procedimientos vigentes en la actualidad pueden volverse ineficaces o dejar de ser aplicables. Las razones pueden ser empleados nuevos, falta de capacitación y supervisión, limitaciones de tiempo, recursos y estrés adicional.

Asimismo, las condiciones para las que originalmente el sistema de control interno está configurado para cambiar, lo que reduce la posibilidad de alertar de riesgos derivados de nuevas condiciones. Por tanto, la dirección debe determinar si el control interno sigue siendo suficiente y capaz de absorber los nuevos riesgos.

Indicadores: Sistema de control

Mantilla (2012) menciona los cinco componentes de control interno:

Ambiente de Control: La esencia de cualquier empresa es su gente, sus características de las personas, incluyendo la integridad, los valores éticos y las habilidades, el entorno en el que trabajan y las personas que los motivan que mueve el ser el fundamento (Mantilla, 2012).

Valoración de Riesgos: Las empresas deben ser conscientes de aprovechar la oportunidad y luchar contra ella. Debe establecer metas e integrarlas con ventas, manufactura, marketing, finanzas y otros negocios trabajan juntos y es necesario establecer mecanismos para identificar, analizar y administrar los riesgos involucrados (Mantilla, 2012).

Actividades de Control: Se deben desarrollar e implementar políticas y procedimientos que ayudan a asegurar la implementación efectiva de las actividades identificadas por la gerencia como necesarias para gestionar el riesgo y lograr los objetivos corporativos (Mantilla, 2012).

Información y Comunicación: Los sistemas de información y comunicación están interrelacionados y ayudan a los empleados a acceder a la organización e intercambiar información necesaria para su implementación, gestión y control de sus actividades (Mantilla, 2012).

72 Monitoreo: Todo el proceso debe ser monitoreado y considerado para los cambios necesarios. De esta forma, el sistema puede reaccionar y cambiar automáticamente según las condiciones (Mantilla, 2012).

Fonseca (2011) se consideran igualmente importantes cinco componentes del control interno, cuatro de los cuales son la estructura y el trabajo del control interno, el quinto es el seguimiento., el cual debe asegurar el funcionamiento continuo y eficaz del control interno.

17 1.3.2. Gestión administrativa

A. Origen y Evolución de la Gestión Administrativa.

Las prácticas administrativas han existido desde la antigüedad, y los relatos judíos y cristianos, así como se muestra a Noé, Abraham y sus descendientes manejando una gran cantidad de personas y recursos utilizados para una variedad de propósitos, desde construir barcos hasta administrar una ciudad y más. La Ley Mosaica, como el primer consejero administrativo que supervisó la autoridad, el liderazgo y el gobierno de Moisés. Federico, 9 W.; Taylor y la escuela científica de administración iniciaron el estudio conjunto de la administración como disciplina. 17

Administración en la antigüedad. – En efecto, el oficio del magistrado moderno tiene su historia en las épocas más remotas. Así, los problemas administrativos de los pueblos antiguos y los problemas que enfrenta el estado de derecho en la sociedad y los negocios modernos. Su vinculación profesional con el derecho y la sociedad contemporánea continuó en Roma ha adquirido una notable cultura de este derecho romano, que ha tenido una gran repercusión en el marco jurídico actual de nuestro pueblo. Declaraba claramente que el lenguaje del derecho romano se había transformado en una universal. 5

Administración en la edad antigua. Es nueva respectivamente, y el marco administrativo tiene una historia muy larga desde que comenzó con los humanos, ya que en todo momento existe la necesidad de coordinar actividades. Tomar decisiones y llevarlas a cabo: la antigua administración contiene muchos elementos administrativos antiguos y puedes ver esto en la jurisprudencia de Hammurah, en el Nuevo Testamento y en las prácticas de la antigua Grecia, Egipto, Roma y China, donde se pueden encontrar rastros de procedimientos administrativos de Egipto tenía un sistema administrativo económico enorme y un gobierno central fuerte, basado en el impulso y la coerción, el primer servicio 9 33

civil que se estableció aquí.

Administración en la edad media. – Los procesos administrativos en ⁹ la edad Media, con signos inequívocos de nacionalización y direccionalidad administrativa, los dominios reales y la jurisprudencia feudal de las provincias eclesiásticas asumieron la administración de cierta manera, y algunos acuerdos revelaron domicilios de propiedad y compromisos de funciones administrativas. En ⁹ los últimos años del Imperio Romano, la centralización administrativa se redujo considerablemente, el poder real se transfirió a los terratenientes y mucha gente se reunió alrededor del advenimiento de la Edad Media que abrió la puerta a la descentralización del gobierno, en contraste con formas anteriores de administración, ideas administrativas e instituciones (como la iglesia).

Administración en la Edad Moderna. – A principios de este período, nació en Rusia y Austria una ideología administrativa conocida como Mercantilismo, alcanzando su apogeo en 1560, que buscaba mejorar el sistema administrativo vigente en ese momento. Para algunos escritores, el comercialismo es el precursor de la investigación científica en la Administración Pública con el estallido ⁶ de la Revolución Industrial Británica en el siglo XVIII.

Administración en la edad contemporánea. – En este momento, el impulso administrativo como ciencia indudable sienta las bases, pues los tiempos exigen resultados surgieron teoría, principios y funciones administrativas. Este período predijo ⁶⁸ la base del desarrollo de la ciencia administrativa en la medida en que teorías, principios, procedimientos y funciones surgieron de vez en cuando, aunque en gran medida fueron reemplazadas o modificadas, son satisfechas en su momento, cada una de estas juega un papel de liderazgo ⁷⁵ en el desarrollo del pensamiento administrativo.

B. Enfoque de la Gestión de la Administración

Enfoque clásico. – Este enfoque se centra en las raíces y primeros aportes a la gestión. Investigar métodos adecuados para gestionar empresas y eventos de forma más eficaz y ³ varias teorías se destacan en este enfoque.

Teoría de la administración científica.- Originada en 1903, esta teoría enfatiza principalmente la organización racional del trabajo, desarrollando las primeras investigaciones sobre el tiempo y el movimiento; ³ asimismo, se diseñan puestos y tareas de acuerdo a los trabajadores, los métodos y las máquinas están estandarizados, con varias

contribuciones. Las personas prominentes que ayudaron a desarrollar la teoría incluyeron a Taylor y Ford (que contribuyeron con principios), Gilbreth, Harrington, Emerson, Henry Lawrence y otros.

La teoría clásica. – Con origen en 1916, está orientado a la estructura porque establece que cualquier organización puede estructurarse en seis cargos: ingeniería, comercio, finanzas, seguridad, contabilidad y administración; Acción administrativa. Sus principales patrocinadores son James, Tyndall, Luther y Fayol, Sobre principios de gestión como la división del trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, rendición a los intereses personales de los empleados, centralización, descentralización, orden, equidad y estabilidad de los empleados, iniciativa y trabajo en equipo.

Enfoque Humanístico. - Se dirige principalmente hacia la “teoría de las relaciones interpersonales”, que apareció en 1932, y cuyo principal exponente fue Elton Mayo; El foco principal está en las personas. El nivel de producción está determinado por las normas sociales, se mejora el trabajo y el desempeño, y las buenas relaciones contribuyen a una mayor eficiencia.

Enfoque Neoclásico. – Tiene su origen en 1954 y trata de los principios generales del gobierno: fines, actividades, poder y relaciones sobre Pedro, William, Ernesto, Ralph, Louis y Harold contribuyeron al diseño de este método.

Enfoque estructuralista. – Mostraron dos teorías principales y el nombre de su método de clasificación formaron la teoría de la burocracia (1909). Esta teoría se basa en el hecho de que cualquier entidad debe estar basada en reglas porque afirman que todo está escrito.

La teoría también establece que la gestión debe ser realizada por una persona específica, no necesariamente el propietario. Los contribuyentes a esta teoría de la burocracia son Weber, Merton, Selsnick, Goldner, Hall y Mozelis, por nombrar algunos.

La teoría estructuralista (1947). Esta teoría estructuralista examina las relaciones entre las personas y las relaciones entre sus estructuras formales e informales; también intenta reconciliar las estructuras clásicas con ellas. Divide la toma de decisiones en tres niveles: directores que toman decisiones, gerentes que formulan planes y gerentes que toman medidas para implementar esos planes en el cual Morales (2010) es autor clave que

se destacan en esta teoría son: Thompson, Etzioni, Parson, Blau, Bendix, Robert Presthus.

Enfoque del comportamiento en la organización. – Este enfoque está principalmente orientado a las personas, centrándose en su persistencia y perspectiva dentro de la entidad.

Teoría del comportamiento organizacional. – Fue iniciado en 1957 por Herbert, Chester, Douglas, Rendís y Chris. La teoría intenta cambiar la forma en que la gerencia y los empleados son tratados al promover la interacción interpersonal en la toma de decisiones; también se esfuerza por mejorar las horas de trabajo y los períodos de descanso, las condiciones de trabajo seguras y las relaciones amistosas entre la gerencia y los trabajadores, todos los cuales son factores importantes.

Teoría situacional. – La teoría de la situación fue desarrollada en 1972 por figuras destacadas como: Dill, Starbucks, Thompson, Lawrence, Lorsch y Burns. Ambos se centran en el entorno en el que tiene lugar la gobernanza y el desarrollo tecnológico relacionado; además, se analizan los principios generales de gestión y cómo los administradores deben utilizar sus habilidades en situaciones específicas.

Terry (2011) en su libro Administración, indica que la administración es el proceso de crear y mantener el entorno en el que trabajan las personas eficazmente en equipo para lograr objetivos específicos.

Dimensiones de la gestión administrativa

Terry (2011) dimensiona a la gestión administrativa en cuatro aspectos que son: planeación, organización, dirigir, coordinar y control.

Dimensión 1: Planeación.

La planificación significa que los líderes piensan en el futuro sobre la visión, las metas y los valores y actúan de acuerdo con el método, el plan o la lógica en lugar de la intuición. Estos planes articulan las metas de la organización y establecen los procedimientos apropiados para lograr esas metas.

Indicador: Visión, Objetivos, Valores.

Dimensión 2: Organización

Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, contar con estructura

organizacional, poder organizar el poder y los recursos entre los miembros para que todos puedan lograr sus objetivos.

Indicador: Estructura Organizacional

Dimensión 3: Dirigir

Dirigir es tener liderazgo que permita guiar y orientar al personal, conducir las organizaciones funcionan con el objetivo de lograr el máximo rendimiento para el bien general de todos los empleados.

Indicador: Liderazgo

Dimensión4: Coordinar

Ligar, unir, armonizar todos los actos y todos los esfuerzos colectivos, facilitando el trabajo. Sincroniza cosas y acciones en las proporciones adecuadas, y ajusta los medios a los fines.

Indicador: Comunicación

Dimensión 5: Control

Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. Los gerentes deben asegurarse de que el comportamiento de los miembros de la organización los conduzca hacia las metas establecidas.

Indicador: Supervisar

La administración es el comportamiento de la gestión, el comportamiento para lograr algo o tratar con algo es el comportamiento y el efecto de la gestión. Es la capacidad de una entidad para establecer, alcanzar y medir sus objetivos, utilizando adecuadamente los recursos disponibles. Es la coordinación de todos los recursos disponibles para lograr una meta en particular. Cuatro elementos relacionados con la gestión, y no se requiere gestión para ellos sin los cuales no hay administración estos son; Planeación, Organización, Recursos Humanos, Dirección y control. Méndez (2008) define que la administración como la ambiente relación con los motivos de los empleados, derivados de los sentimientos de los miembros de un grupo u organización; así como en procedimientos administrativos como la planificación, organización, dirección y control.

Rodríguez (2009) muestra que la gestión administrativa, incluido el clima organizacional, depende, entre otras cosas, de la satisfacción general de los empleados con su trabajo en la organización, por lo que podemos lograr una fuerte relación entre la satisfacción general y el nivel de motivación con un nivel de motivación aceptable. Fomentar las relaciones, la comunicación, la confianza y el trabajo en equipo. Si bien esto no previene el conflicto, lo facilita para su resolución.

C. **Importancia de Gestión Administrativa**

La búsqueda de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales sólidas y un gobierno más eficaz son los desafíos de la gobernanza moderna. Control de la empresa basado en una gestión eficaz. La determinación y el logro de muchas metas económicas, sociales y políticas depende en gran medida de la capacidad del poder ejecutivo. En situaciones complejas, donde la gestión de grandes empresas requiere importantes recursos humanos y materiales, la implementación es clave para alcanzar los objetivos. Este hecho se da en el campo de la administración pública, que se ha convertido en el campo más importante del estado, por su importante papel en el desarrollo económico y social del país y su trascendencia en la actualidad, y el incremento de actividades que antes estaban en el sector privado. En áreas de cohesión grupal, donde el liderazgo tiene su significado más básico y matizado, ya sea social, religioso, político o económico, toda organización depende del liderazgo para lograr su objetivo.

1.3.3. **Definición de términos básicos**

Control. – El control incluye verificar que todo se haga de acuerdo con las pautas aceptadas y dadas y las pautas aplicables. Su propósito es resaltar las debilidades y los errores para corregirlos y evitar que vuelvan a ocurrir con Henri Fayol.

Gestión Administrativa. – La administración es el comportamiento de la administración, el comportamiento para lograr algo o tratar con algo, y el comportamiento y el efecto de la administración.

Usuarios. – Un usuario es alguien que usa algo para una función específica y los usuarios deben saber que lo que hacen tiene la intención de ser breve y lógico, pero el término es general y se limita a describir la funcionalidad del usuario de algo, porque una persona necesita algo y lo usa. Si utiliza un cajero automático para retirar dinero, se

convierte en usuario del banco y de sus servicios electrónicos.

Beneficiarios. – Persona natural o jurídica con derecho a determinados beneficios económicos de reconocer determinados derechos en virtud de un contrato suscrito (en el que el beneficiario puede participar o actuar como tercero). En este contrato, una de las partes designa a un beneficiario, o titular de los derechos o beneficios que pueden obtenerse cuando se pactan una serie de condiciones contractuales. Por ejemplo, podemos introducir el caso de los seguros de vida, donde el titular que suscribe la póliza de vida designa un beneficiario (a cambio de realizar una serie de pagos periódicos). El beneficiario recibirá una compensación económica del asegurador (la otra parte del contrato) en caso de fallecimiento del asegurado.

Supervisión. – Vigilancia significa el acto de verificar, controlar, ya sea un trabajo o una actividad, siempre es realizada por profesionales de alto nivel que han sido ampliamente capacitados para tal fin. Esto último resulta ser una condición, ya que cualquier persona encargada de supervisar algo debe estar en un nivel más alto que aquellos que realizan actividades o trabajos que requieren supervisión.

2 1.4. Formulación Del Problema

1.4.1. Problema principal

2 ¿Qué propuesta de estrategias de control interno mejorarán la gestión administrativa del Proyecto Sierra Selva Alta del Perú en el Distrito 48 San Juan de Licupis - 2021?

1.4.2. Problemas Específicos.

2 ¿Cómo se desarrolla el control interno del Proyecto Sierra Selva Alta del Perú en el Distrito San Juan de Licupis?

2 ¿Cómo es la gestión administrativa del Proyecto Sierra Selva Alta del Perú en el Distrito San Juan de Licupis?

8 2 ¿Qué plan de estrategias de control interno mejorarán la gestión administrativa del Proyecto Sierra Selva Alta del Perú en el Distrito San Juan de Licupis?

32 1.5. Justificación e Importancia de la investigación

El Proyecto Sierra Selva Alta ha cofinanciado a seis organizaciones totalmente

formalizadas para que estas ejecuten planes de negocio de rubro agropecuario, así mismo el PSSA tiene tres colaboradores para controlar el desarrollo de las mismas, entre las seis organizaciones se cuenta con 81 beneficiarios; por el cual para mejorar dichas actividades a ejecutar es necesario identificar, analizar, diagnosticar las dificultades con la finalidad de proponer alternativas de mejorar el control interno y la gestión administrativa. Las organizaciones tienen a su cargo la responsabilidad de efectuar correctamente las actividades, pero el personal del PSSA tiene asignaciones de controlar a dicho cumplimiento.

Esta investigación tiene sentido porque las instituciones actuales deben cambiar constantemente para ayudar a mejorar su control, gestión y competencia, encontrando nuevas opciones de alternativas de solución, es decir, encontrando nuevas estrategias que ayude a mejorar la gestión administrativa de la institución.

Esta investigación comprende encontrar las debilidades y falencias que se está presentando en la ejecución del desarrollo de las actividades, para identificar estas anomalías se ha realizado el estudio a través de las técnicas de recojo de información que es la encuesta y entrevista, es así donde se podrá tomar decisiones para fortalecer el control interno proponiendo estrategias de mejora en la ejecución, en donde se espera obtener buenos resultados.

El estudio actual justificará teóricamente la extensión del marco teórico de COSO (1992), que define el control interno como los procesos llevados a cabo por la dirección de la entidad y otros empleados que están diseñados para proporcionar una seguridad razonable de que se lograrán los objetivos; considerar las dimensiones; asimismo, se desarrollarán variables administrativas de acuerdo a la teoría de Terry (2011) de que la administración es el diseño y mantenimiento de un ambiente. Un proceso mediante el cual los individuos que trabajan en equipo pueden ser efectivos en el logro de metas específicas en un ambiente. Esto brindará una oportunidad proponer estrategias de control interno para mejorar la gestión.

Este estudio es metodológicamente, es descriptivo porque cada una de nuestras variables serán identificadas, analizadas y presentadas como estrategias de control interno que nos ayudarán a mejorar la gestión de los proyectos Sierra y Selva Alta del Perú. La recolección de datos como cuestionarios se aplicará a las variables de control interno, al

igual que la información sobre las variables administrativas se recolecta a través de encuestas. El estudio servirá como guía para nuevos estudios, respaldará la aplicación y validación de estudios de expertos y cargará todos los estudios en el programa SPSS para probar el grado de correlación.

Desde un punto de vista social se beneficiarán los usuarios y colaboradores; ya que se ayudará a mejorar el control interno de las diferentes actividades programadas y de esta forma hacer uso racionalmente de los recursos económicos del cofinanciamiento, así mismo haciendo una gestión administrativa adecuada, con estrategias que permitan monitorear de manera constante a las Asociaciones para que ejecute los planes de negocio de manera eficiente y no hacer una malversación de fondos cofinanciados por el proyecto, lo cual ello ayudará a aumentar la rentabilidad y generar mayores índices de confianza y siendo más segura frente a las demás.

1.6. Hipótesis.

La propuesta de estrategias de control interno mejorará la gestión administrativa del Proyecto Sierra Selva Alta del Perú en el Distrito San Juan de Licupis: serán concretadas.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Proponer estrategias de control interno para mejorar la gestión administrativa del Proyecto Sierra Selva Alta del Perú del Distrito San Juan de Licupis – 2018.

1.7.2. Objetivos específicos.

Identificar el desarrollo de control interno del Proyecto Sierra Selva Alta del Perú del Distrito San Juan de Licupis.

Analizar la gestión administrativa del Proyecto Sierra Selva Alta del Perú del Distrito San Juan de Licupis.

Diseñar un plan de estrategias de control interno para mejorar la gestión administrativa del Proyecto Sierra Selva Alta del Perú del Distrito San Juan de Licupis – 2018.

1 CAPITULO II: MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

2.1.1. Tipo de investigación

Según Hernández et al. (2010) mencionan que este tipo de enfoque cuantitativo, son para poder recopilar información de las personas encuestadas para así poder determinar la hipótesis planteada por los autores, que se hace poder medio de análisis estadístico para determinar cada uno de los objetivos planteados.

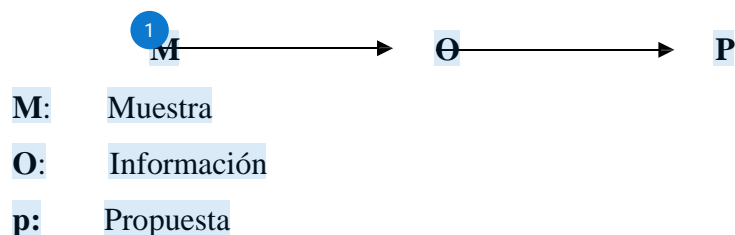
Tipo descriptivo propositiva. – Se propusieron estrategias con respecto a las variables del estudio en el proyecto para que mediante estas estrategias puedan ser aplicadas y que el proyecto tenga mejoría en el control que se lleve y así mejorar la gestión administrativa.

1 2.1.2. Diseño de Investigación.

No experimental – El estudio es de carácter no experimental ya que estas variables de estudio no serán manipuladas, solo el investigador se encargará de ser observadas durante el estudio.

Hernández et al. (2010) define como la investigación realizada sin manipular deliberadamente las variables. En otras palabras, trata de ver qué variables independientes no han cambiado a nivel internacional para ver su influencia en otras variables.

Dónde:



2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

P1.- Está constituida por 3 trabajadores del proyecto

P2.- Está conformada por 81 personas los cuales son asociados/beneficiarios del proyecto.

Haciendo un total de población de 84 personas entre trabajadores y asociados del proyecto.

2.2.2. Muestra.

Criterios de exclusión

M1.- Siendo la muestra de 3 personas trabajadores del Proyecto Sierra y Selva Alta del Perú de Distrito San Juan de Licupis.

M2.- Siendo la muestra de 81 personas, donde se aplicarán las encuestas a los usuarios del proyecto.

Haciendo un total de 84 personas tanto usuarios y trabajadores del proyecto.

2.3. Variables, operacionalización

2.3.1. Variable independiente.

COSO (1992) define qué es el proceso mediante el cual la gerencia de una empresa y otros empleados brindan una seguridad para poder alcanzar cada una de sus metas como entidad.

2.3.2. Variable dependiente.

Terry (2011) indica que es el proceso de crear y mantener un entorno en el que los individuos trabajen eficazmente en equipo para lograr objetivos específicos.

Operacionalización

Tabla 1

Variable dependiente control interno

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica
Control Interno	1 Ambiente de control	Influencia en la actividad	1 al 3	Entrevista
	Evaluación de riesgo	Cumplimiento de actividades	4 al 6	
	Actividades del control	Control de actividades	7 al 8	
	Información y comunicación	Comunicación eficaz	9 al 10	
	Supervisión y seguimiento	Sistemas de control	11 al 12	

Tabla 2**5 Variable independiente Gestión administrativa**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica
	Planear	Visión, objetivos, valores	1 al 4	
	Organizar	Estructura organizacional	5 al 9	
	Dirigir	Liderazgo	10 al 13	
Gestión Administrativa				Encuesta
	Coordinar	Comunicación	14 al 16	
	Controlar	Supervisión	17 al 18	

1 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

La recolección de datos, será realizada a través de las siguientes técnicas:

La Entrevista. - Denzin y Lincoln (2005) menciona que la entrevista es un diálogo, en lo cual se basa en plantar preguntas para poder ser respondidas. Es por ello, que este tipo de técnica es influenciada por las características personales del interlocutor y se ha convertido en una actividad en nuestra cultura, a pesar de que la entrevista es un texto de negociación con especial atención a los intereses de poder, género, raza y clase, recientemente.

Rincón et al. (1995) refiere que una entrevista estructurada, es en la que el entrevistador le indica a cada entrevistado varias preguntas preestablecidas con categorías de respuesta limitadas. Las interrogantes pueden ser cerradas, dando al individuo una opción de respuestas para elegir, mandar o expresar un grado de acuerdo o desacuerdo.

La Encuesta. – Trespacios et al. (2005) indican que son herramientas de investigación descriptiva que requieren que usted decida de antemano qué preguntas hacer, seleccione individuos de una muestra representativa de la población, seleccione respuestas y decida qué métodos se utilizarán para recopilar los resultados.

1 2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

Bernal (2010) refiere que es un conjunto de interrogantes utilizadas para generar la información necesarios con el objetivo de cumplir dar respuesta al propósito de un proyecto de estudio, que es recopilar información como el tema del estudio y el enfoque del estudio.

Cuestionario. Esta herramienta le permite recopilar los datos sobre la situación de la institución.

2.4.3. Validez

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

	N°	%
Casos validos	20	100,0
Excluido	0	,0
Total	20	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Tabla 4

Estadístico de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,792	18

Nota: Prueba piloto 20 encuestados beneficiarios del PSSA

De acuerdo a la tabla 4, se determinó que el indicador es confiable, lo cual estuvo representado por el valor de 0,792, el cual se determinó en las pruebas piloto.

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Hernández et al. (2013) define que las escalas Likert consisten en conjuntos de ítems presentados en forma de enunciados, oraciones o juicios. Normalmente incluye cinco asignados (de 5 a 1) o negativos (de 1 a 5)

El seguimiento para la recolección de datos se realizó entre asociaciones y trabajadores, se realizó en enero de 2018, previamente con directivos, socios y trabajadores. La información recopilada fue analizada de la siguiente manera:

a. En el Statical Package for the Social Sciense (SPSS 22)

Paso 1: Elegí un programa de escaneo; el paquete estadístico de ciencias sociales (SPSS 22) se utilizará para tabular y producir tablas y gráficos en respuesta a las herramientas de recopilación de datos utilizadas para la muestra de investigación.

Paso 2: Evaluar la confiabilidad y validez del instrumento de medición; esto incluye

calcular la confiabilidad utilizando el método alfa de Cronbach.

Paso 3: Exploración de datos; después de aplicar el instrumento, la muestra se somete al procedimiento analítico apropiado (SPSS 22).

b. En la Entrevista.

Paso 1: Formular las preguntas adecuadas que tengan relación al problema y objetivo de la investigación.

Paso 2: Elegir un lugar apropiado y cómodo, para que el entrevistado se sienta seguro de responder las preguntas formuladas.

Paso 3: Citar a la persona que será entrevistado acordando el momento en el que se efectuará la misma.

Paso 4: Grabar las respuestas al entrevistado de las preguntas formuladas.

Paso 5: Transcribir la información recepcionado en el dispositivo.

Análisis estadístico e interpretación de los datos.

Se utilizará el software estadístico (SPSS 22) para realizar procedimientos estadísticos sobre los datos, lo que permite presentar los datos en forma de tablas y gráficos estadísticos mostrando sus respectivos porcentajes de respuestas para cada medida.

2.6. Principios éticos.

Noreña et al. (2012) argumentan que existen ciertos estándares éticos que los investigadores deben tener en cuenta al diseñar investigaciones y recopilar datos de estudios cualitativos.

2.7. Criterio de rigor científico.

Según Noreña et al. (2012) define en los pilares fundamentales que sustentan una investigación rigurosa, se identifican determinados indicadores de cumplimiento, que se detallan a continuación.

1 **Tabla 5**

Criterios éticos de la investigación

Criterios	Características Éticas del Criterio
Consentimiento informado	Los participantes aceptarán ser denunciados y reconocerán sus derechos y responsabilidades.
Confidencialidad	Se les informará sobre la seguridad y protección de su identidad como informantes importantes en la investigación.
Observación participante	Los investigadores ejercerán la diligencia debida en el proceso de recopilación de datos y asumirán la responsabilidad ética por todos los impactos y consecuencias de sus interacciones con los sujetos de investigación.

Nota: Noreña et al. (2012)

Tabla 6

1 **Criterio de rigor científico**

Criterios	Procedimientos
Credibilidad mediante el valor de la verdad y Autenticidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los resultados del informe deberán ser aprobados por los participantes. 2. Se observarán las variables según sus respectivos escenarios. 3. La discusión se profundizará en el proceso de triangulación
Transferibilidad y aplicabilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se describirán en detalle los antecedentes del estudio y los participantes. 2. La recogida de datos se determinará en base a un muestreo teórico, ya que la información facilitada es codificada y analizada inmediatamente. 3. La recopilación completa de datos se llevará a cabo utilizando información suficiente, pertinente y relevante recopilada a través de cuestionarios, observaciones y documentación.
Consistencia para la replicabilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. La triangulación de la información (datos, investigadores y teoría) permite mejorar los informes de debate. 2. El cuestionario utilizado para recolectar la información fue validado por evaluadores externos para comprobar la pertinencia y pertinencia del estudio al tratarse de datos de fuente primaria. 3. El proceso de recopilación, análisis e interpretación de datos se detalla coherentemente utilizando el método científico: (a) empírico, (b) crítico y (c) empírico.
Confirmabilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los resultados se compararon con la literatura existente.

y neutralidad	<ol style="list-style-type: none"> 2. Los resultados se comparan con estudios en contextos internacionales, nacionales y regionales que comparten similitudes con las variables estudiadas en los últimos cinco años. 3. Se publicará una determinación y descripción de las limitaciones y el alcance de los hallazgos del investigador.
Relevancia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tendrá un conocimiento amplio de las variables objeto de estudio. 2. Los resultados obtenidos corresponden a la justificación.

Nota: Noreña et al. (2012)

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Tablas y gráficos

Resultados de la entrevista a los trabajadores Del PSSA

Tabla 7

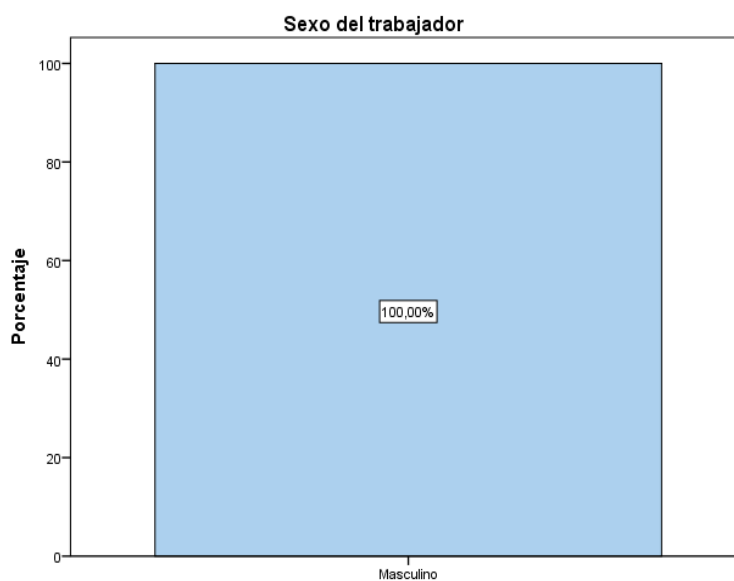
Sexo del Trabajador

Sexo del Encuestado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Masculino	3	100,0	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 1.

Sexo del Trabajador



Nota: La figura estadística que en su totalidad de los entrevistados son de sexo masculino.

Tabla 8

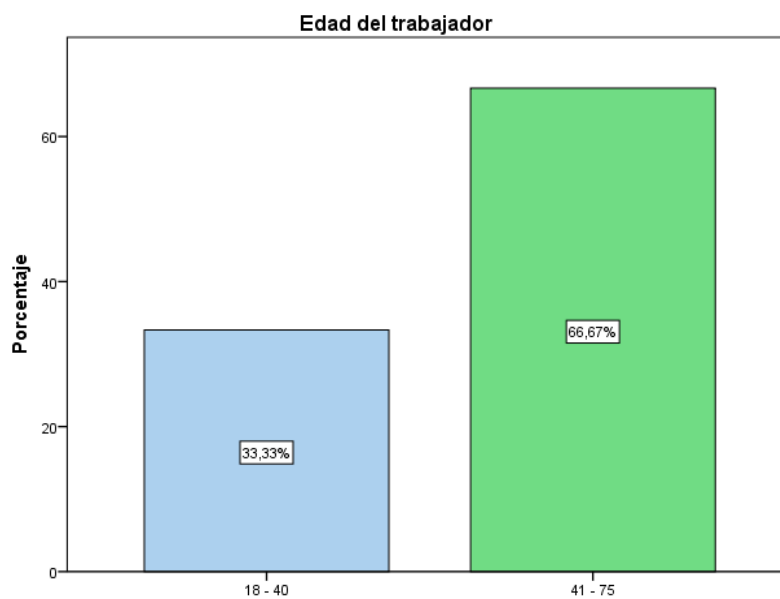
Edad del trabajador

Edad del trabajador	Frecuencia	Porcentaje
18 - 40	1	33,3
41 - 75	2	66,7
Total	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 2.

Edad del trabajador



Nota: Con el mayor porcentaje 66,67% de trabajadores entrevistados tienen las edades entre 41 - 75 años, y el menor porcentaje 33,33% corresponde a la edad de 18-40 años.

Tabla 9

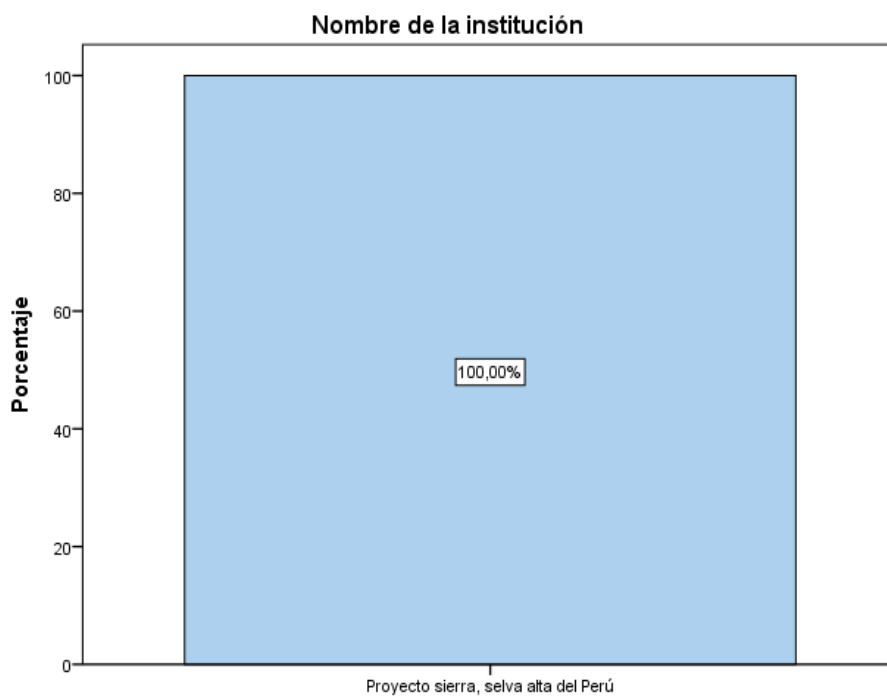
Nombre de la institución

Institución	Frecuencia	Porcentaje
Proyecto sierra, selva alta del Perú	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 3.

Nombre de la institución



Nota: En general el 100,00% correspondiente a 3 entrevistados mencionan que, nombre de la institución es el Proyecto Sierra Selva Alta del Perú.

Tabla 10

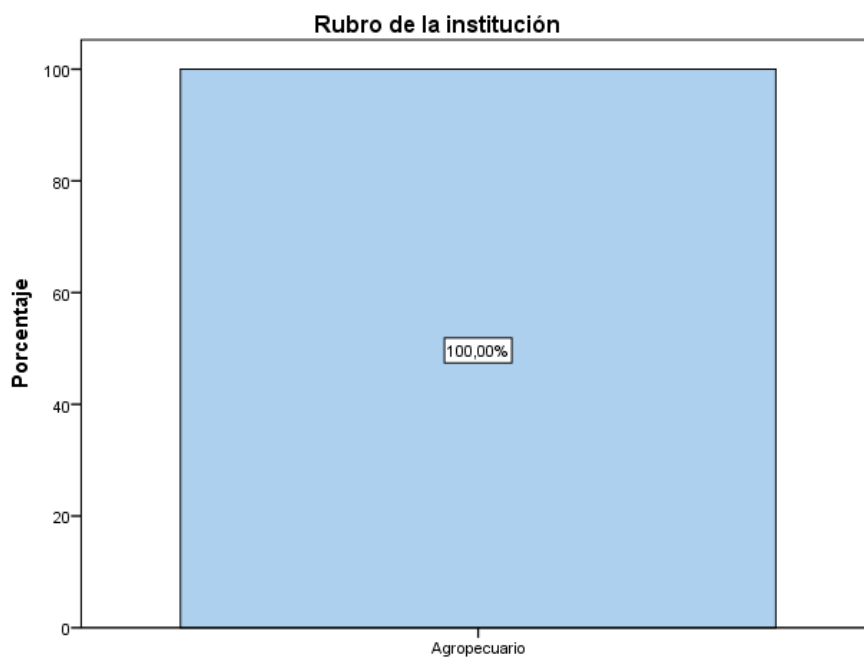
Rubro de la institución

	Rubro de la Institución	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Agropecuario	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 4.

Rubro de la institución



Nota: Se visualiza la figura estadística 100,00% correspondiente a 3 entrevistados indican que, el rubro de la institución del Proyecto Sierra Selva Alta del Perú es agropecuario.

Tabla 11

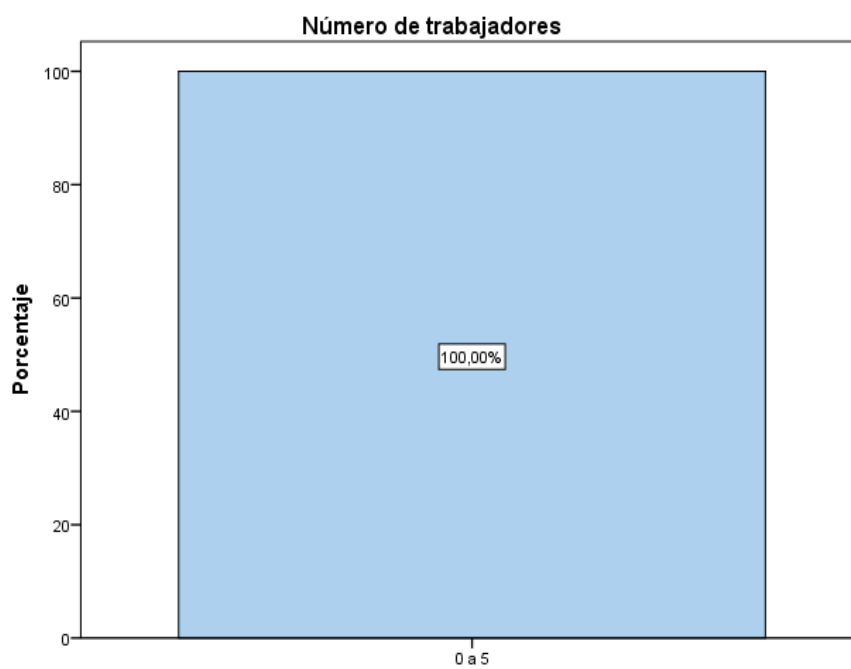
Número de trabajadores

Número de Trabajadores	Frecuencia	Porcentaje
0 a 5	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 5.

Número de trabajadores



Nota: Nos muestra el 100% de los entrevistados, mencionan de 0 a 5 trabajadores del Proyecto Sierra Selva Alta.

Tabla 12

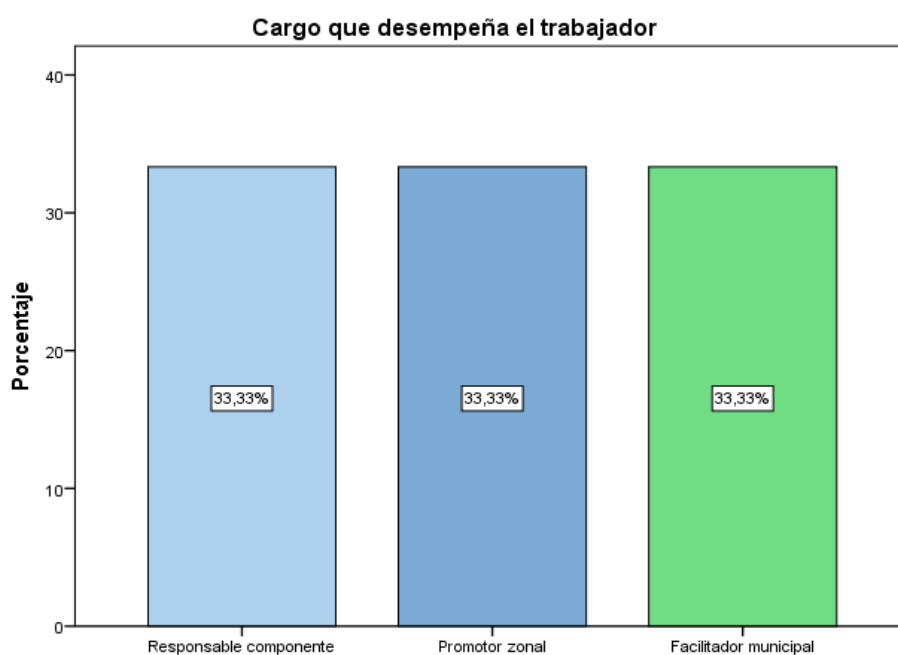
Cargo que desempeña el trabajador

Cargo que Desempeña	Frecuencia	Porcentaje
Responsable componente	1	33,3
Promotor zonal	1	33,3
Facilitador municipal	1	33,3
Total	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 6.

Cargo que desempeña el trabajador



Nota: Se visualiza que en igual cantidades 33,33% correspondiente 3 entrevistados mencionan que se desempeñan en el cargo de responsable Componente, Promotor Zonal y Facilitador Municipal.

Tabla 13

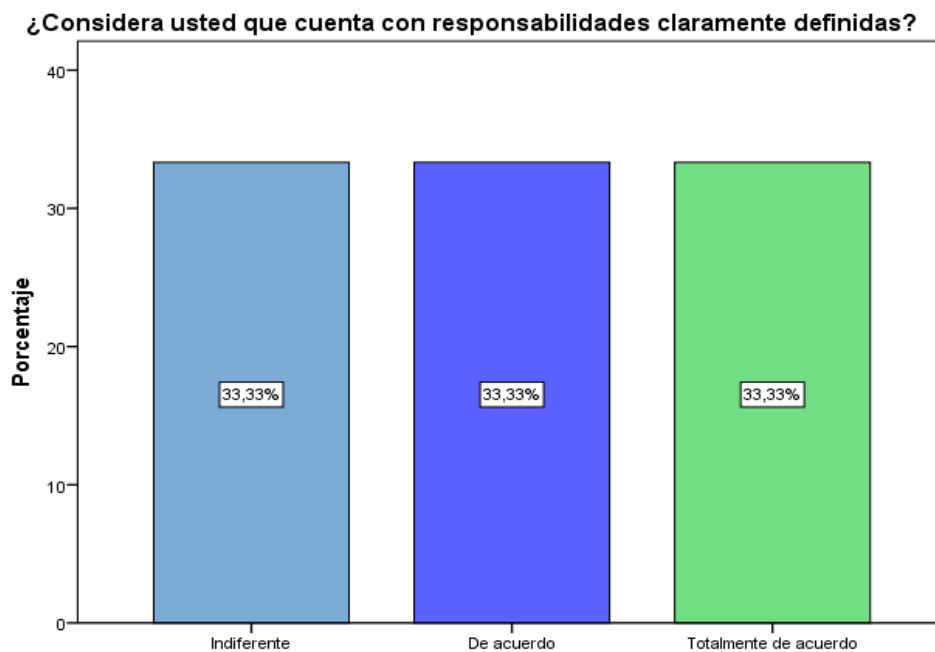
Considera usted que cuenta con responsabilidades claramente definidas

Responsabilidades Claramente definidas	¹⁵ Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	1	33,3
De acuerdo	1	33,3
Totalmente de acuerdo	1	33,3
Total	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 7.

Considera usted que cuenta con responsabilidades claramente definidas



Nota: Nos muestra la igualdad de 33,33% correspondiente a 3 entrevistados indican de igual forma que están totalmente de acuerdo que, cuenta con responsabilidades claramente definidas así mismo señalan estar de acuerdo e indiferente.

Tabla 14

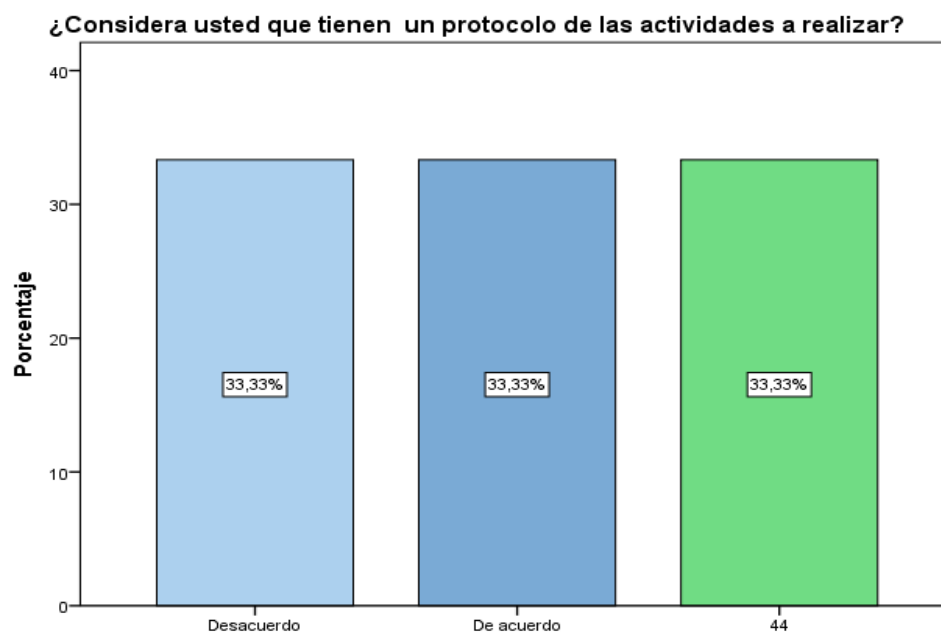
Considera usted que tienen un protocolo de las actividades a realizar

Protocolo de actividades a realizar	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	1	33,3
De acuerdo	1	33,3
Totalmente de acuerdo	1	33,3
Total	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 8.

Considera usted que tienen un protocolo de las actividades a realizar



Nota: Se aprecia en la estadística igual del por ciento 33,33% correspondiente a 3 entrevistados, indican de igual forma que están totalmente de acuerdo que, tienen un protocolo de las actividades a realizar, así mismo mencionan

Tabla 15

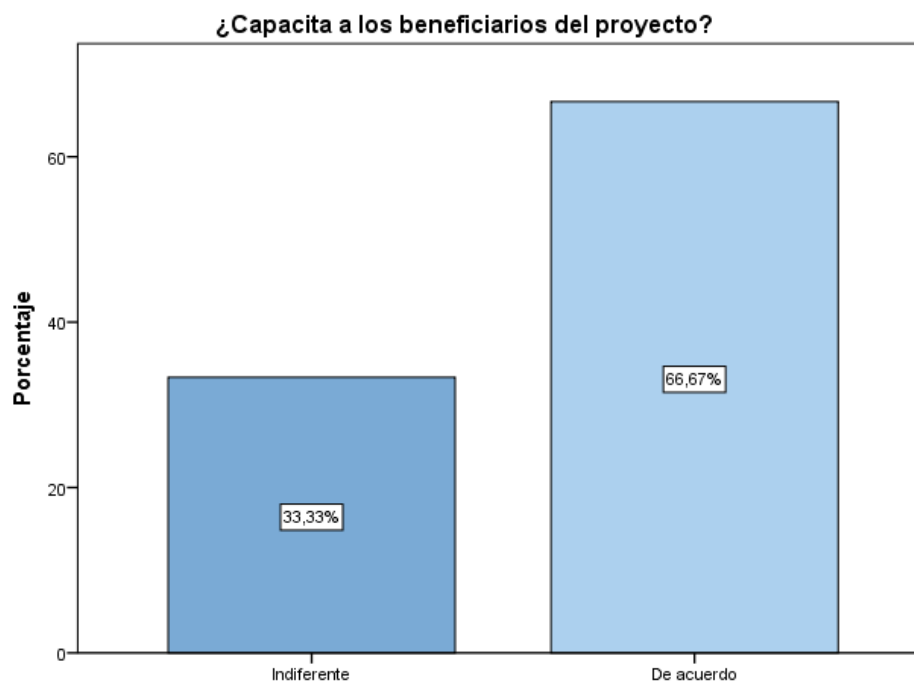
Capacita a los beneficiarios del proyecto

Capacita a los beneficiarios	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	1	33,3
De acuerdo	2	66,7
Total	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 9.

Capacita a los beneficiarios del proyecto



Nota: Existe que el 66,67% correspondiente 2 entrevistados están de acuerdo que, capacitan a los beneficiarios del proyecto, y con menor porcentaje de 33,33% menciona indiferente.

Tabla 16

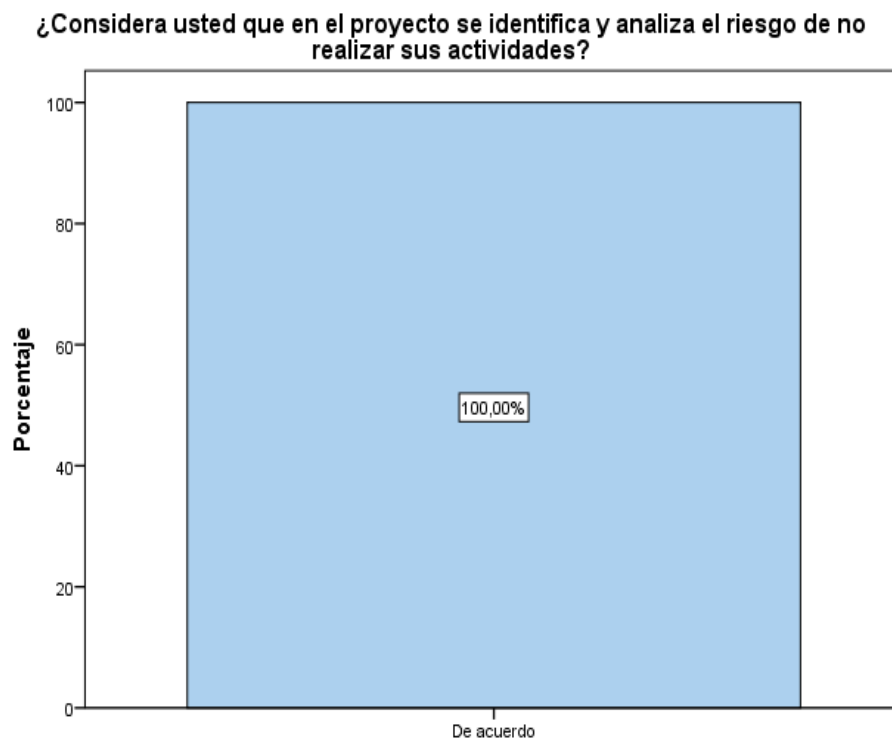
Considera usted que en el proyecto se identifica y analiza el riesgo de no realizar sus actividades.

Identifica y analiza		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 10.

Considera usted que en el proyecto se identifica y analiza el riesgo de no realizar sus actividades.



Nota: Se visualiza la figura estadística 100% correspondientes 3 entrevistados consideran estar de acuerdo que, en el proyecto se identifica y analiza el riesgo de no realizar sus actividades.

Tabla 17

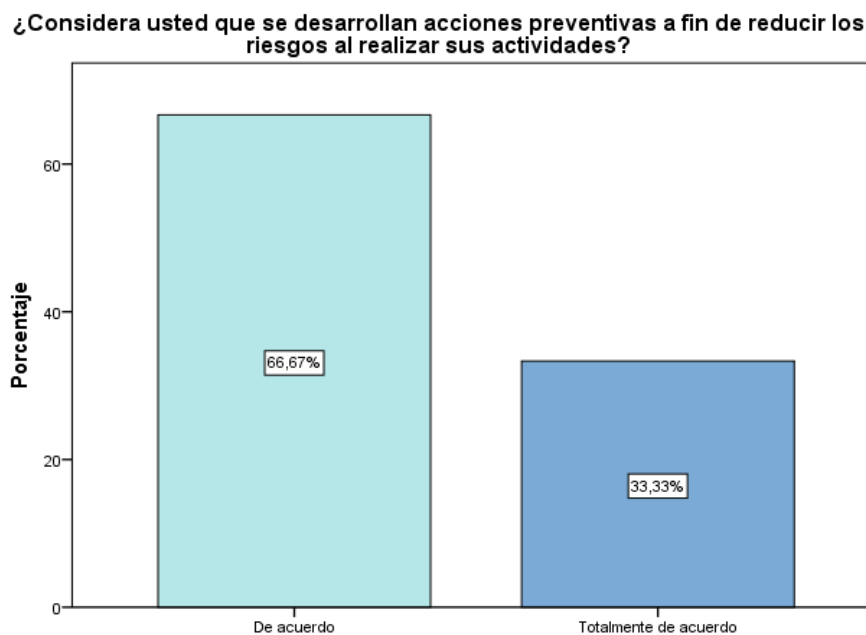
Considera usted que se desarrollan acciones preventivas a fin de reducir los riesgos al realizar sus actividades

Acciones preventivas	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	2	66,7
Totalmente de acuerdo	1	33,3
Total	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 11.

Considera usted que se desarrollan acciones preventivas a fin de reducir los riesgos al realizar sus actividades



Nota: se puede apreciar el 66,67% correspondiente a 2 entrevistados señalan estar de acuerdo que, se desarrollan acciones preventivas a fin de reducir los riesgos al realizar sus actividades y con menor porcentaje 33,33% mencionan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 18

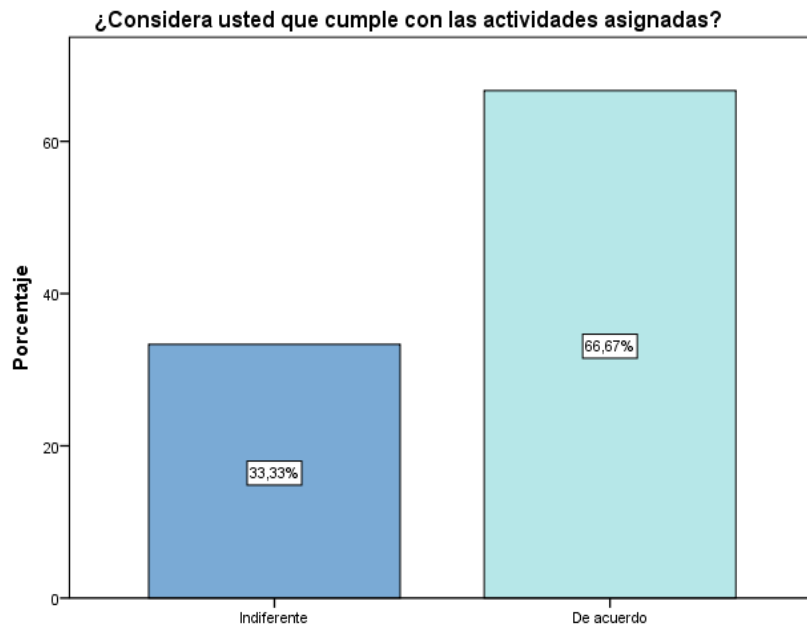
Considera usted que cumple con las actividades asignadas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	1	33,3
	De acuerdo	2	66,7
	Total	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 12.

Considera usted que ⁷⁹ cumple con las actividades asignadas



Nota: En la figura se muestra 66,67% correspondiente a 2 entrevistados responde de acuerdo que cumple actividades y 33,33% menciona indiferente.

Tabla 19

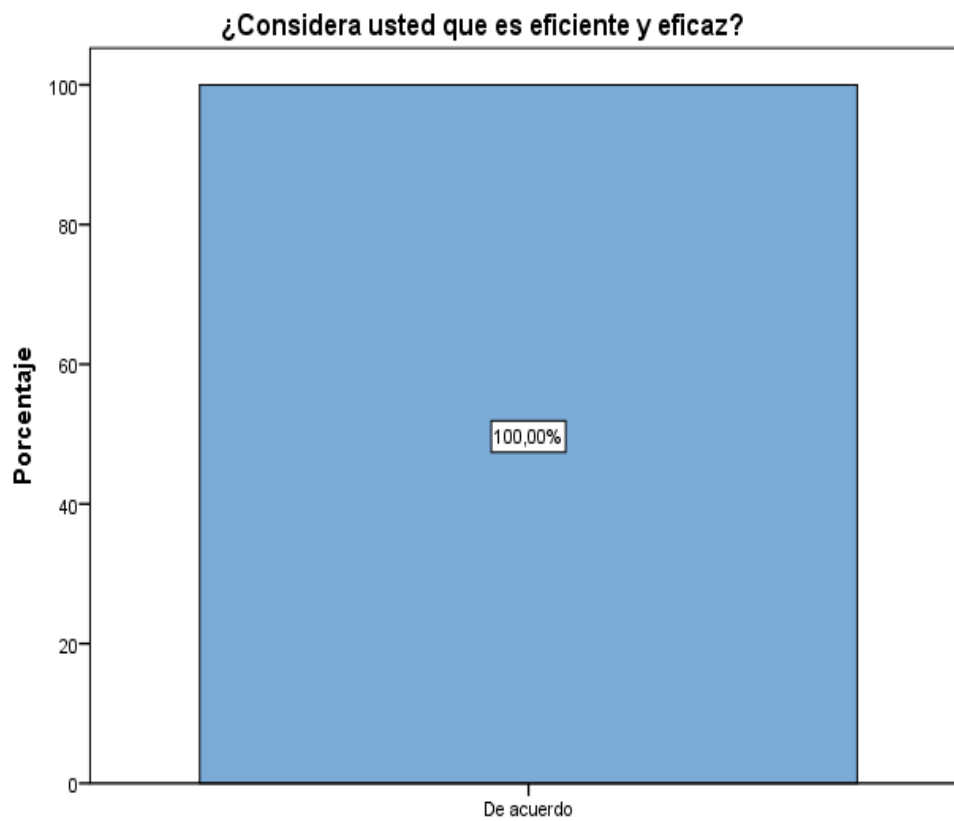
Considera usted que es eficiente y eficaz

Eficiente y Eficaz	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 13.

Considera usted que es eficiente y eficaz



Nota: Se visualiza 100% correspondientes a 3 entrevistados consideran estar de acuerdo que son eficientes y eficaz.

Tabla 20

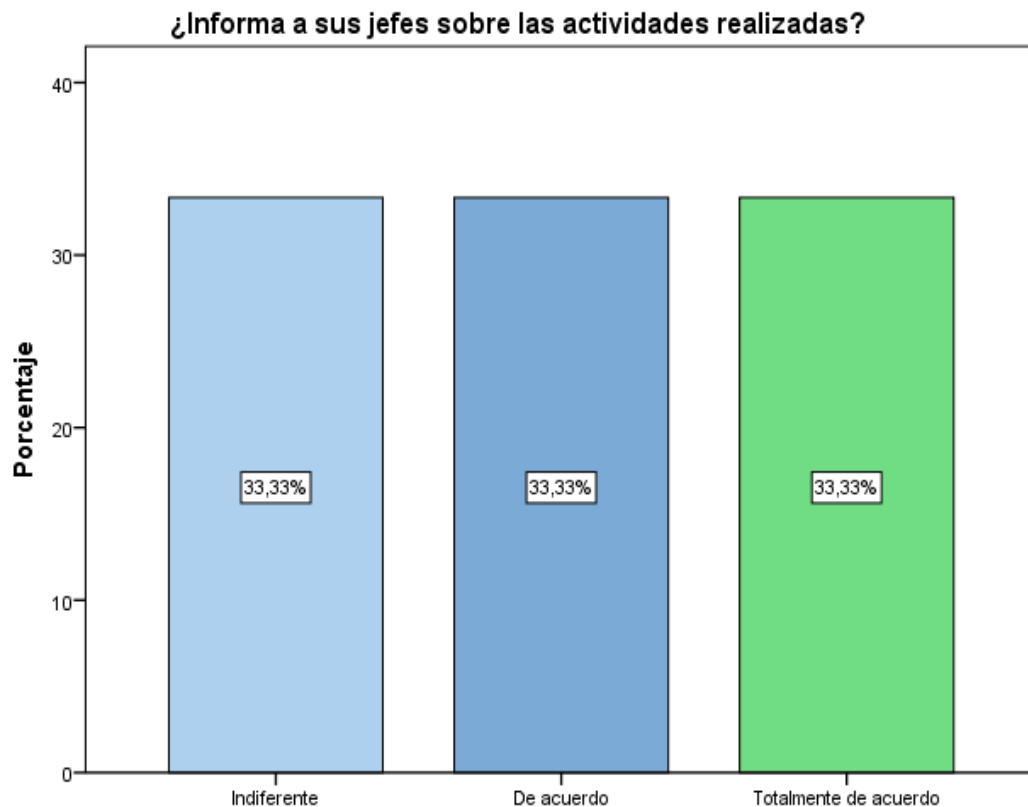
Informa a sus jefes sobre las actividades realizadas

Informa de las actividades	¹⁵ Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	1	33,3
De acuerdo	1	33,3
Totalmente de acuerdo	1	33,3
Total	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 14.

Informa a sus jefes sobre las actividades realizadas



Nota: Se visualiza igual porcentaje 33,33% correspondiente a 3 entrevistados, indican de igual forma que están totalmente de acuerdo que informan a sus jefes sobre las actividades realizadas, así mismo mencionan estar de acuerdo e indiferente.

Tabla 21

Considera usted que mantiene una comunicación activa con los Asociados

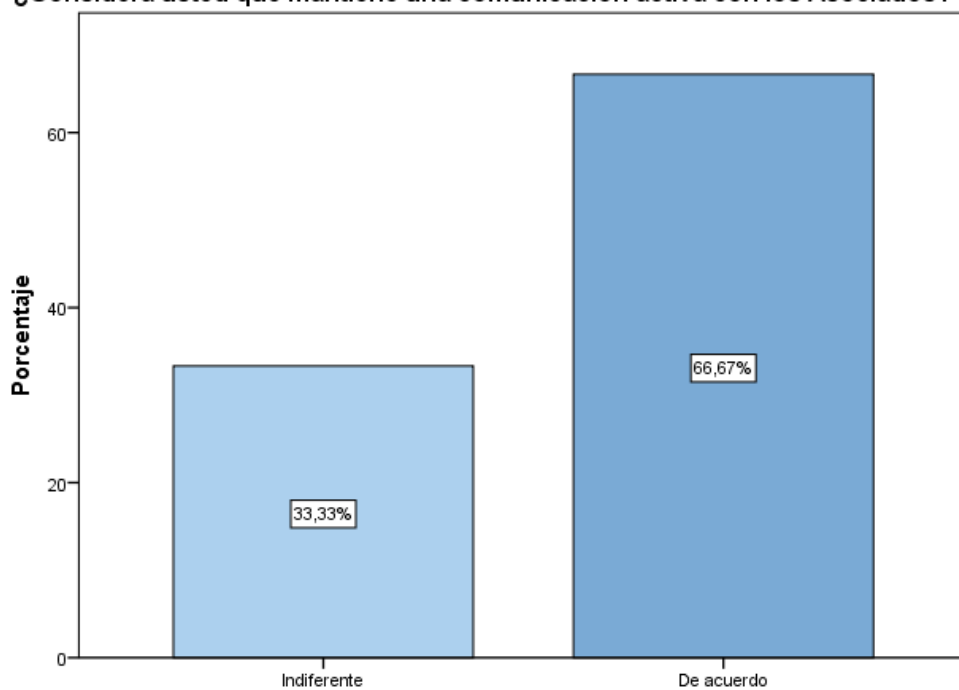
	Comunicación activa	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	1	33,3
	De acuerdo	2	66,7
	Total	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 15.

Considera usted que mantiene una comunicación activa con los Asociados

¿Considera usted que mantiene una comunicación activa con los Asociados?



Nota: Se aprecia 66,67% correspondiente a 2 entrevistados están de acuerdo que, mantiene una comunicación activa con los Asociados, y con el menor porcentaje de 33,33% mencionan indiferente.

Tabla 22

Considera usted que supervisa las actividades programadas en la Asociación, a fin de verificar su cumplimiento eficiente

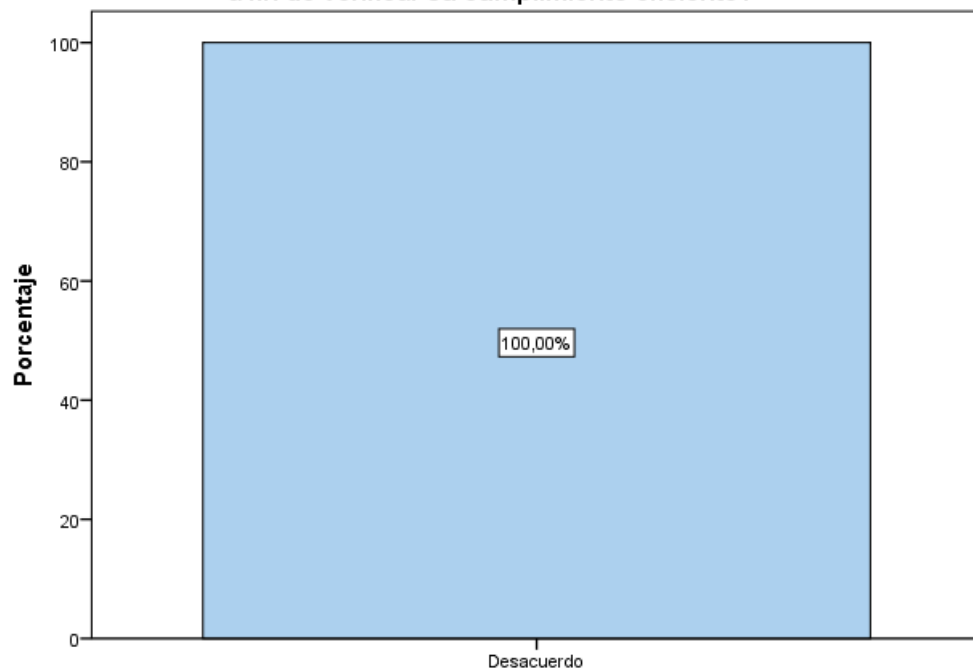
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desacuerdo	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 16.

Considera usted que supervisa las actividades programadas en la Asociación, a fin de verificar su cumplimiento eficiente

¿Considera usted que supervisa las actividades programadas en la Asociación, a fin de verificar su cumplimiento eficiente?



Nota: Se visualiza la figura estadística 100% de los entrevistados, considera estar en desacuerdo que, supervisan las actividades programadas en la Asociación, a fin de verificar su cumplimiento eficiente.

Tabla 23

Para usted las actividades de control se desarrollan antes, durante y después del proceso de trabajo

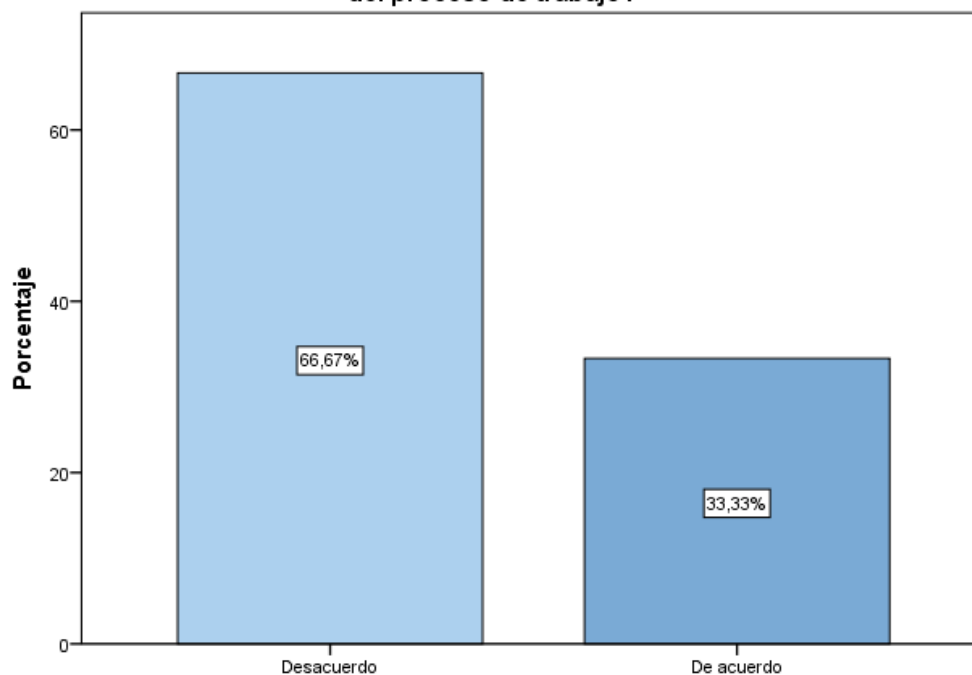
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desacuerdo	2	66,7
	De acuerdo	1	33,3
	Total	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 17.

Para usted las actividades de control se desarrollan antes, durante y después del proceso de trabajo

¿Para usted las actividades de control se desarrollan antes, durante y después del proceso de trabajo?



Nota: Se puede apreciar 66,67% correspondiente a 2 entrevistados señalan estar en desacuerdo que, las actividades de control se desarrollan antes, durante y después del proceso de trabajo, y con menor porcentaje 33,33% mencionan indiferente.

Tabla 24

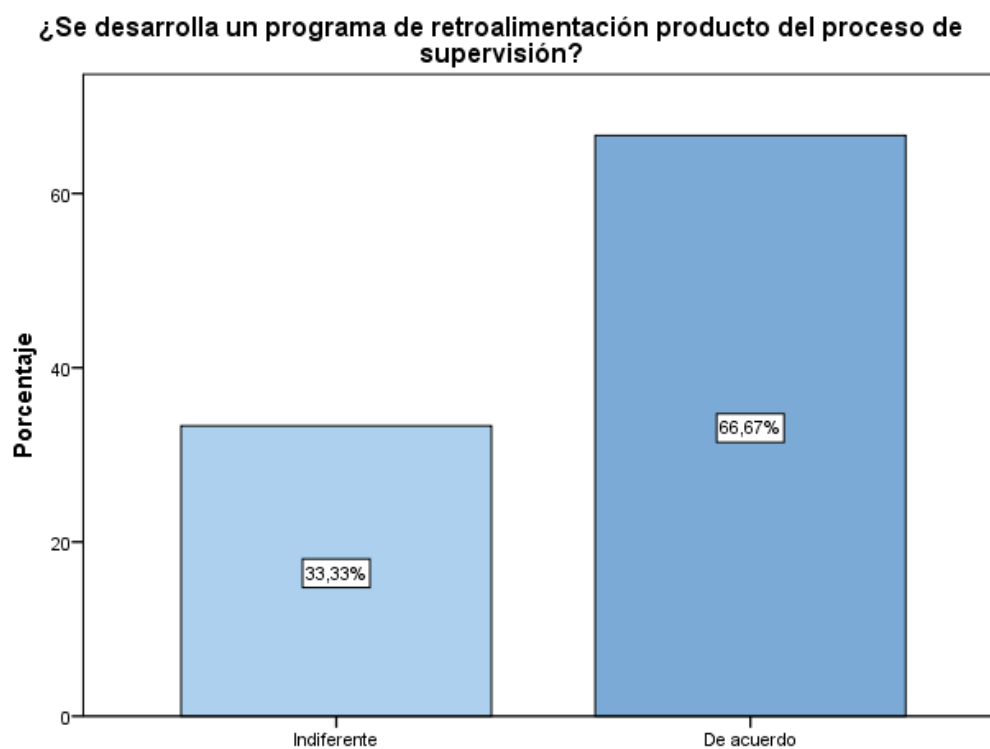
Se desarrolla un programa de retroalimentación producto del proceso de supervisión

Programa de retroalimentación	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	1	33,3
De acuerdo	2	66,7
Total	3	100,0

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 18.

Se desarrolla un programa de retroalimentación producto del proceso de supervisión



Nota: El 66,67% correspondiente a 2 entrevistados están de acuerdo que, se desarrolla un programa de retroalimentación producto del proceso de supervisión, y con el menor porcentaje 33,33% están indiferente.

Tabla 25

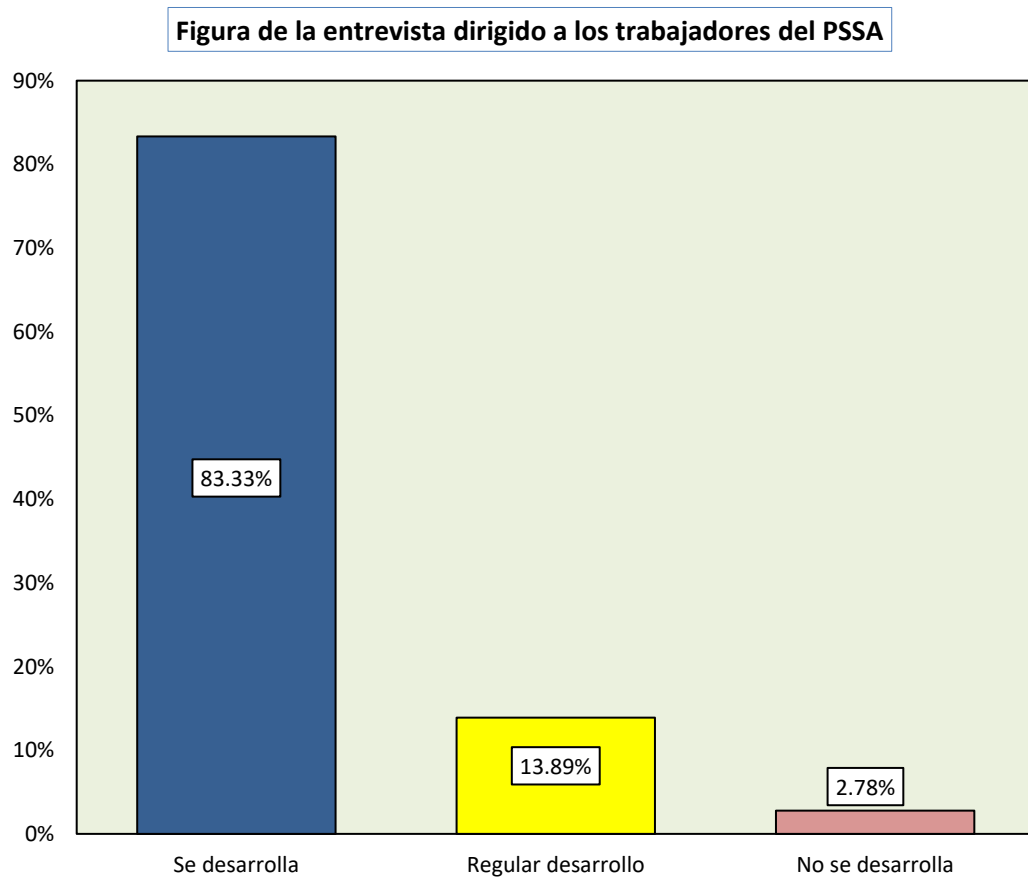
Cuadro de resumen de la entrevista dirigido a los trabajadores del PSSA

Preguntas	Indicadores		
	Se desarrolla	Regular desarrollo	No se desarrolla
¿Considera usted que cuenta con responsabilidades claramente definidas?	66.67%	33.33%	0.00%
¿Considera usted que tienen un protocolo de las actividades a realizar?	66.67%	0.00%	33.33%
¿Capacita a los beneficiarios del proyecto?	66.67%	33.33%	0.00%
¿Considera usted que en el proyecto se identifica y analiza el riesgo de no realizar sus actividades?	100.00%	0.00%	0.00%
¿Considera usted que se desarrollan acciones preventivas a fin de reducir los riesgos al realizar sus actividades?	100.00%	0.00%	0.00%
¿Considera usted que cumple con las actividades asignadas?	100.00%	0.00%	0.00%
¿Considera usted que es eficiente y eficaz?	100.00%	0.00%	0.00%
¿Informa a sus jefes sobre las actividades realizadas?	66.67%	33.33%	0.00%
¿Considera usted que mantiene una comunicación activa con los Asociados?	66.67%	33.33%	0.00%
¿Considera usted que supervisa las actividades programadas en la Asociación, a fin de verificar su cumplimiento eficiente?	100.00%	0.00%	0.00%
¿Para usted las actividades de control se desarrollan antes, durante y después del proceso de trabajo?	100.00%	0.00%	0.00%
¿Se desarrolla un programa de retroalimentación producto del proceso de supervisión?	66.67%	33.33%	0.00%
	1000.00%	166.67%	33.33%
INCIDENCIA EN LAS RESPUESTAS	83.33%	13.89%	2.78%

Nota: Trabajadores del PSSA

Figura 19.

Cuadro de resumen de la entrevista dirigido a los trabajadores del PSSA



Nota: En la imagen resalta que el 83.33% de los entrevistados mencionan que sí, se desarrolla el control interno en el Proyecto. ²³

Resultados de la encuesta de los socios y directivos, beneficiarios del PSSA

Tabla 26

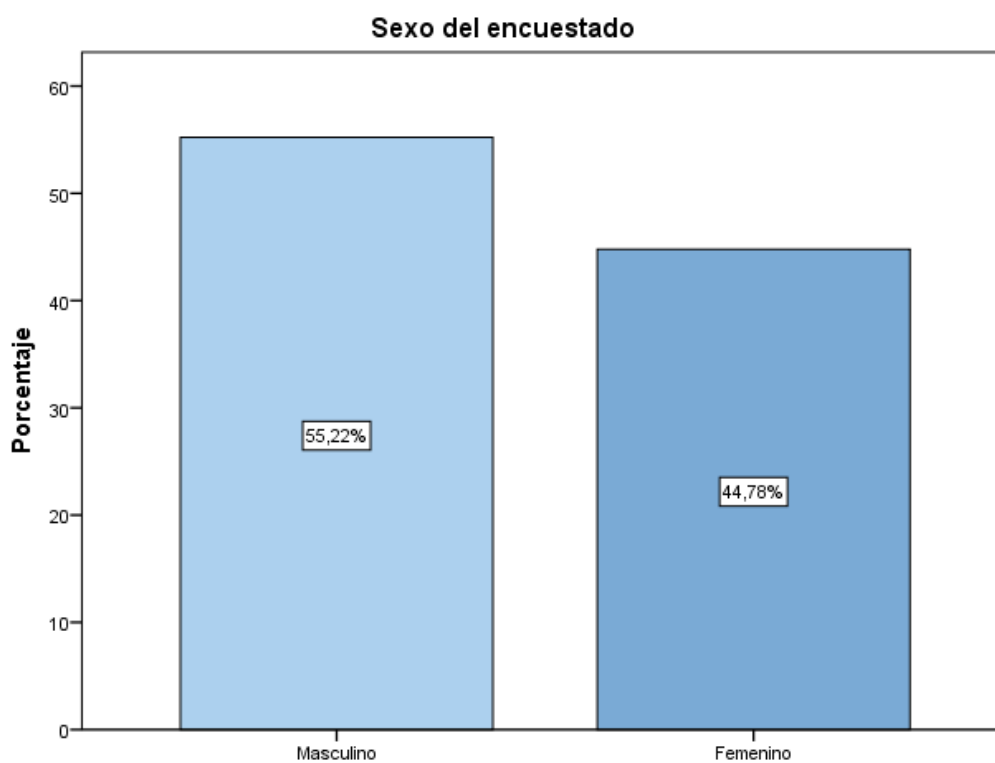
Sexo del encuestado

	Sexo del encuestado	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	37	55,2
	Femenino	30	44,8
	Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 20.

Sexo del encuestado



Nota: La estadística nos muestra 55,22% correspondiente a 37 encuestados es de sexo masculino, y en menor porcentaje 44,78 correspondiente a 30 encuestados es de sexo femenino.

Tabla 27

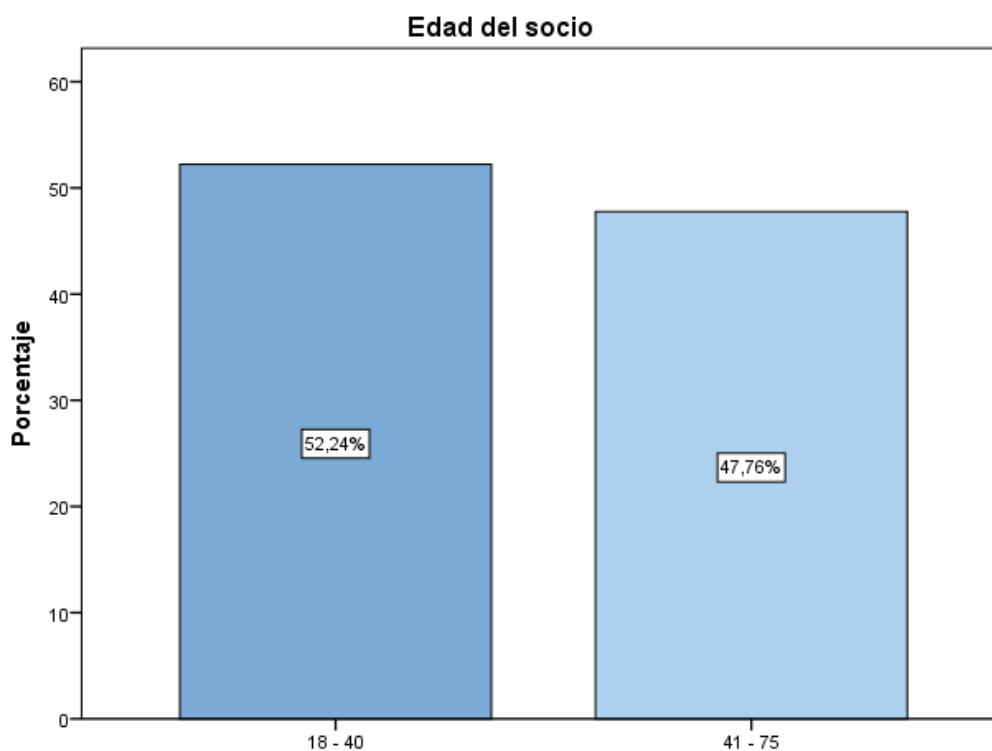
Edad del encuestado

	Edad del Socio	Frecuencia	Porcentaje
Válido	18 - 40	35	52,2
	41 - 75	32	47,8
	Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 21.

Edad del encuestado



Nota: Se visualiza que 52,24% correspondiente 35 encuestados mencionan tener las edades entre 18 a 40 años, y en menor porcentaje 47,76 correspondiente a 32 encuestados están entre las edades de 41 -75 años.

Tabla 28

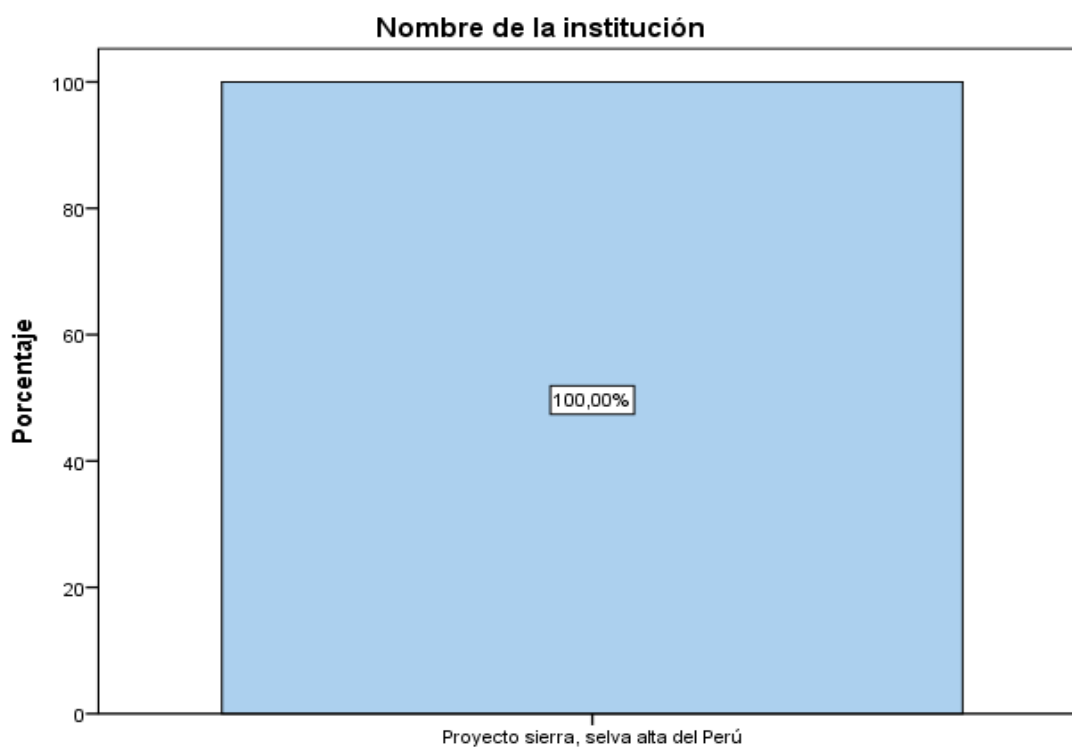
Nombre la institución

	Nombre de la Institución	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Proyecto sierra, selva alta del Perú	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 22.

Nombre la institución



Nota: Los resultados muestran 100,00% correspondiente a 67 encuestados mencionan ser beneficiarios del Proyecto Sierra Selva Alta del Perú.

Tabla 29

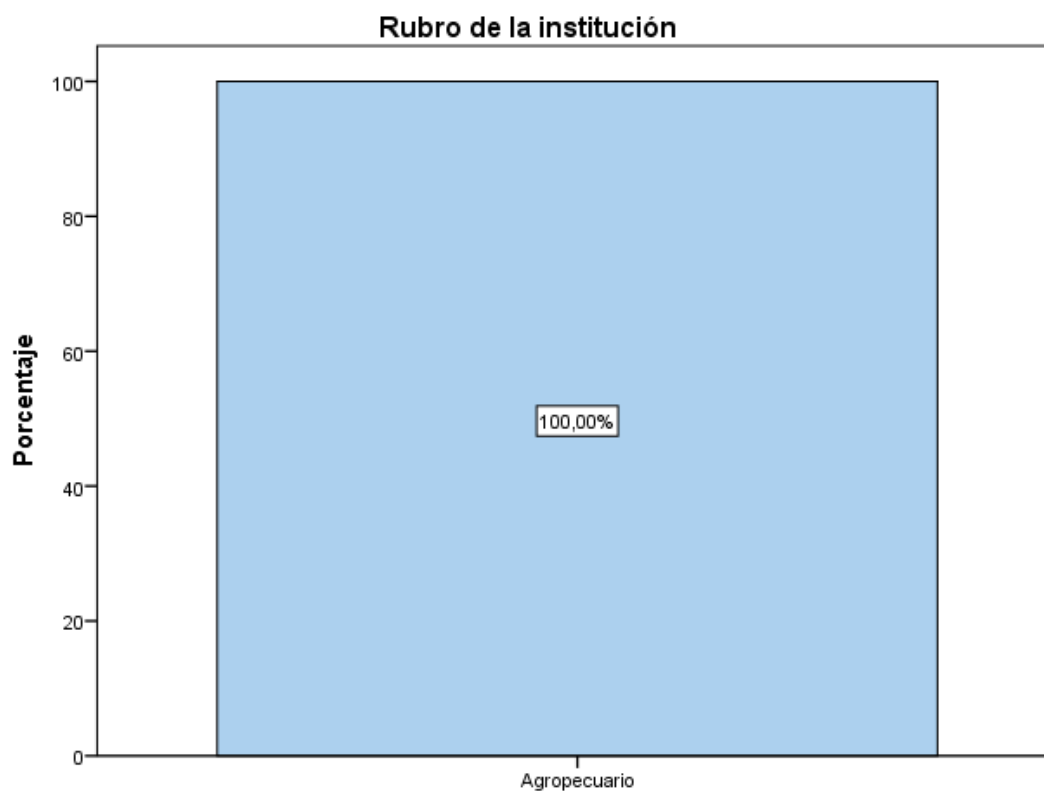
Rubro de la institución

	Rubro	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Agropecuario	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 23.

Rubro de la institución



Nota: Se visualiza la figura estadística 100,00% correspondiente a 67 encuestados mencionan que, el rubro de la institución es agropecuario.

Tabla 30

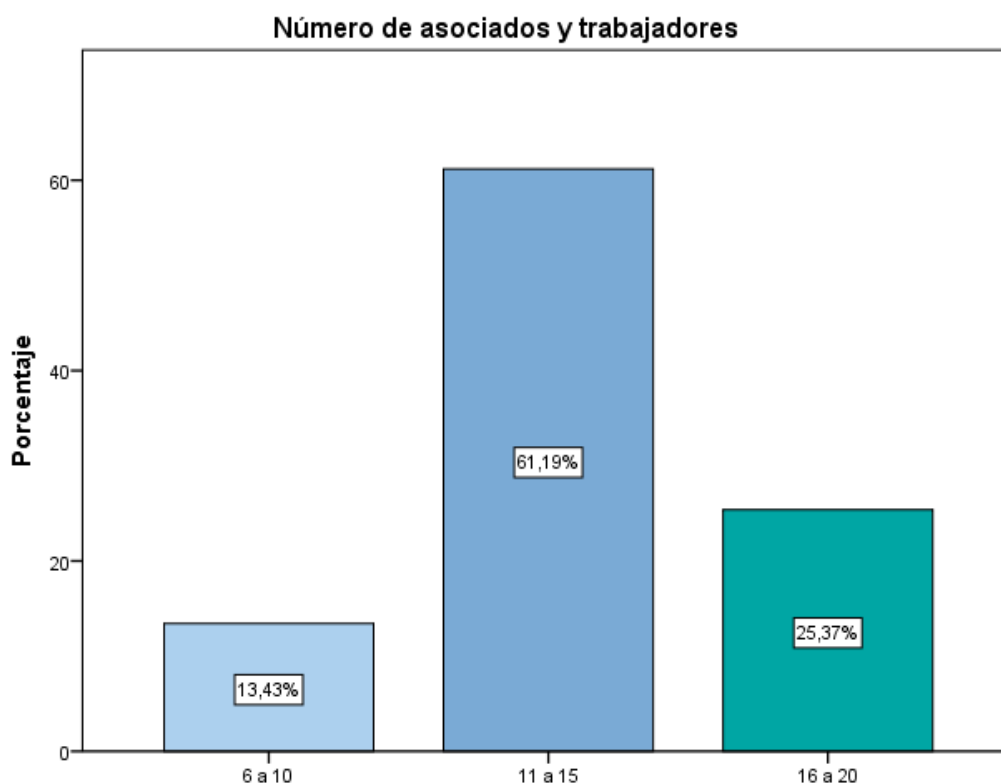
Número de asociados en la organización y trabajadores del Proyecto Sierra y Selva Alta del Perú.

	Número de asociados y trabajadores	Frecuencia	Porcentaje
Válido	6 a 10	9	13,4
	11 a 15	41	61,2
	16 a 20	17	25,4
	Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 24.

Número de asociados en la organización y trabajadores del Proyecto Sierra y Selva Alta del Perú.



Nota: Los resultados muestran 61,19% correspondiente a 41 encuestados mencionan que, el número de asociados en la organización del Proyecto Sierra Selva Alta son entre 11 a 15 personas y el menor porcentaje 13,43% de asociados están entre el número de 6 a 10 personas.

Tabla 31

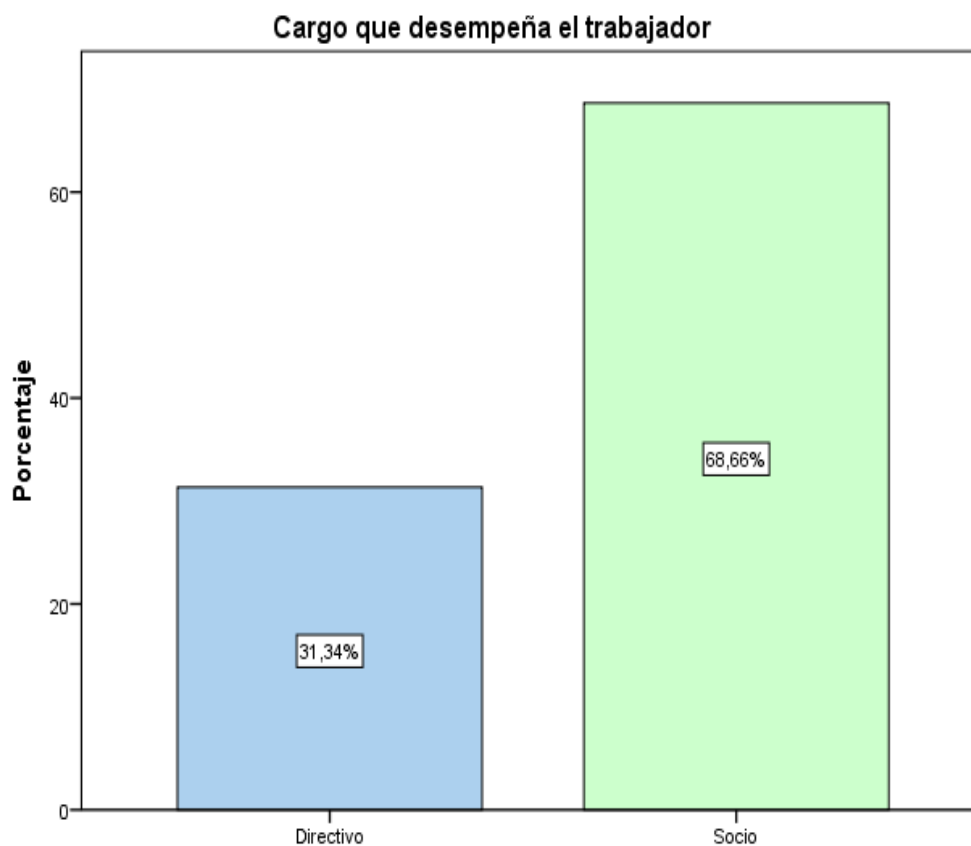
77 Cargo que desempeña el asociado

Cargo que desempeña el trabajador	Frecuencia	Porcentaje
Directivo	21	31,3
Socio	46	68,7
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 25.

Cargo que desempeña el asociado



Nota: Con el porcentaje de 68,66% correspondiente a 46 encuestados son socios, y en menor porcentaje de 31,34% correspondiente a 21 encuestados desempeñan el cargo de directivo.

Tabla 32

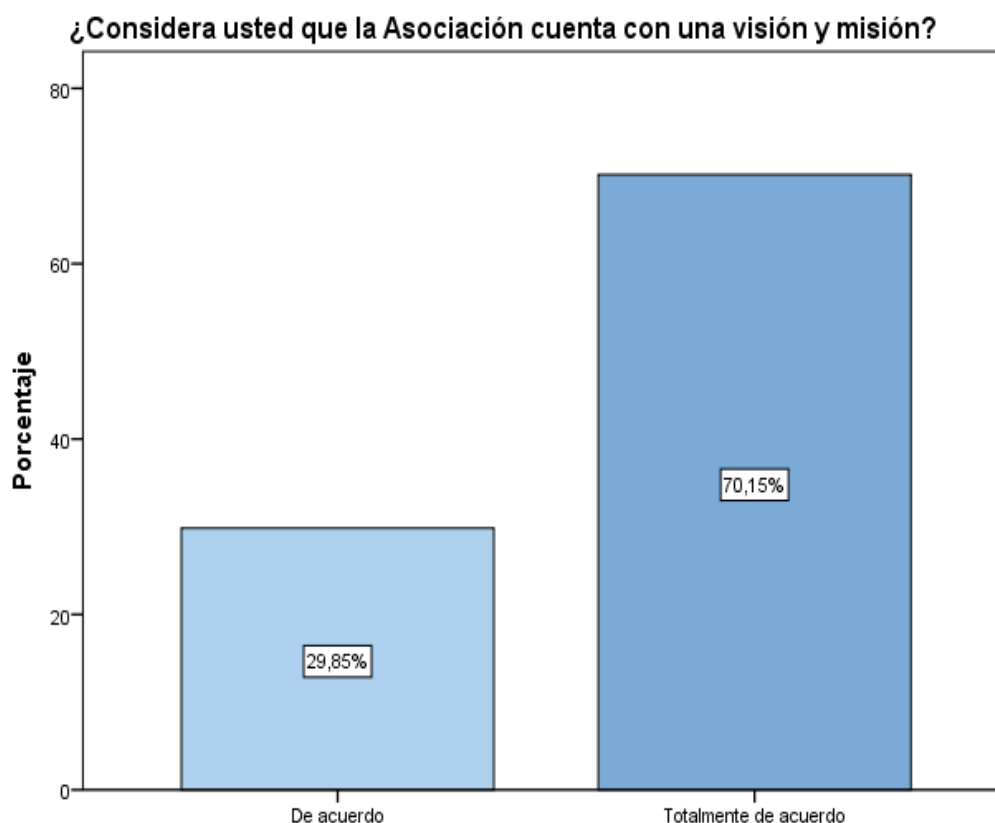
Considera usted que la Asociación cuenta con una visión y misión

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	20	29,9
Totalmente de acuerdo	47	70,1
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 26.

Considera usted que la Asociación cuenta con una visión y misión



Nota: El porcentaje 70.15% correspondiente a 47 respondieron estar totalmente de acuerdo que asociación cuenta con una visión y misión, y con menor porcentaje de 29,85% correspondiente a 20 encuestadas están de acuerdo.

Tabla 33

Considera usted que la Asociación cuenta con objetivos claramente definidos

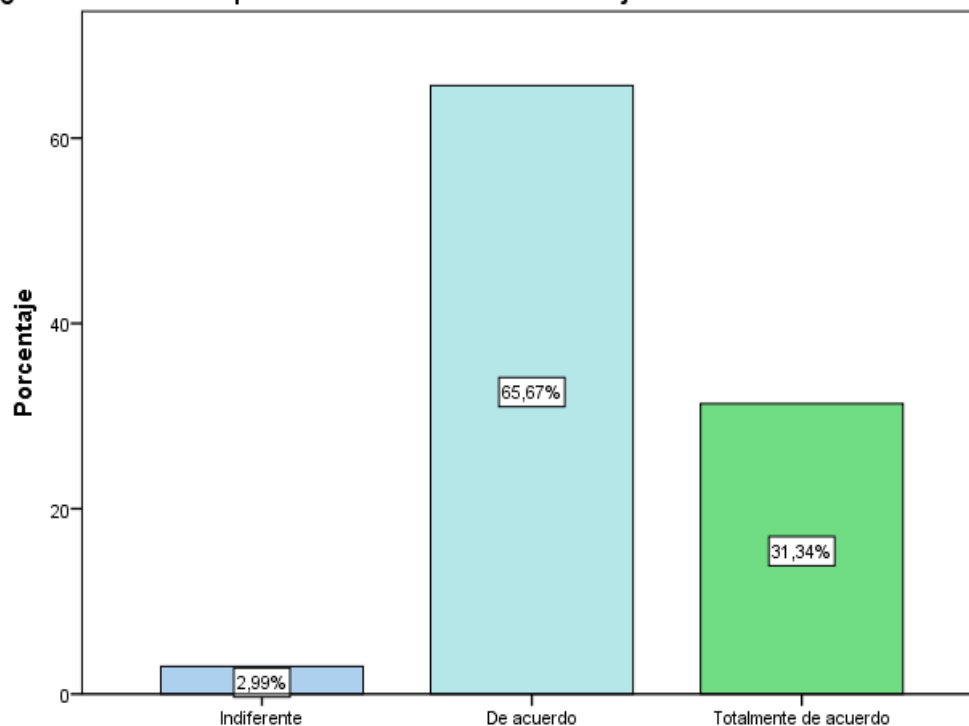
	1 Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	2	3,0
De acuerdo	44	65,7
Totalmente de acuerdo	21	31,3
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 27.

Considera usted que la Asociación cuenta con objetivos claramente definidos

¿Considera usted que la Asociación cuenta con objetivos claramente definidos?



Nota: Los datos muestra 65,67% correspondiente a 44 encuestados mencionan estar de acuerdo que la Asociación cuenta con objetivos claramente definidos, y con menor porcentaje 2,99% correspondiente a 2 encuestados están indiferentes.

Tabla 34

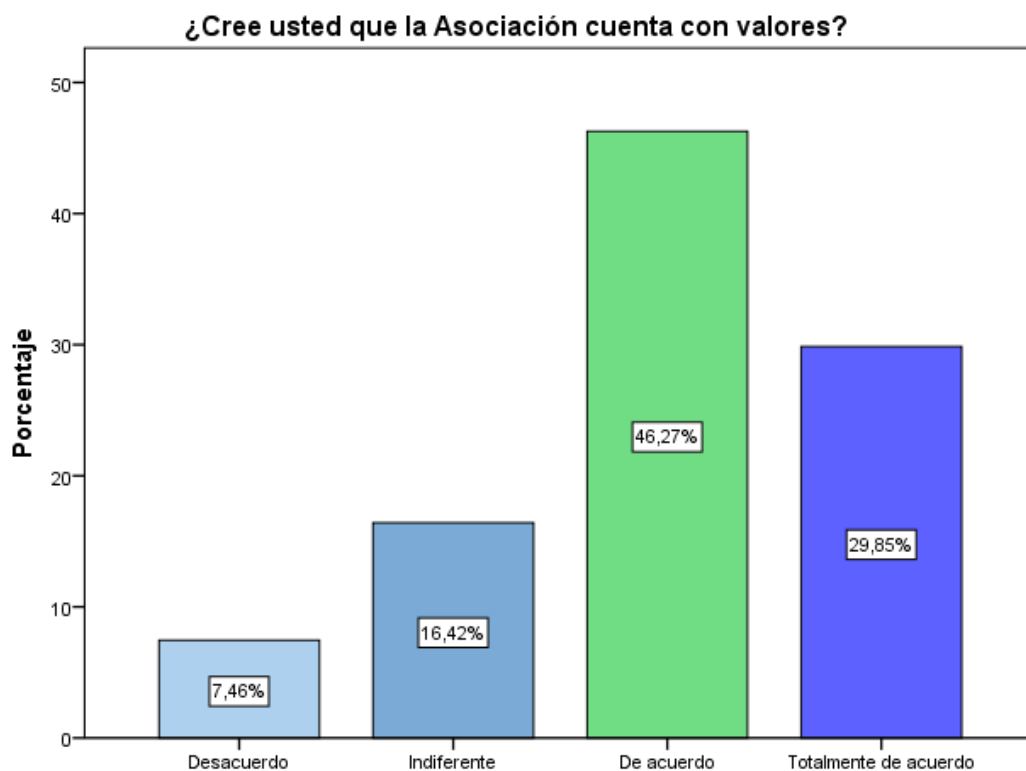
Creé usted que la Asociación cuenta con valores

	19 Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	5	7,5
Indiferente	11	16,4
De acuerdo	31	46,3
Totalmente de acuerdo	20	29,9
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 28.

Creé usted que la Asociación cuenta con valores



Nota: El 46,27% correspondiente a 31 encuestados mencionan estar de acuerdo que la Asociación cuenta con valores, y con menor porcentaje 7,46% correspondiente a 5 personas están en desacuerdo.

Tabla 35

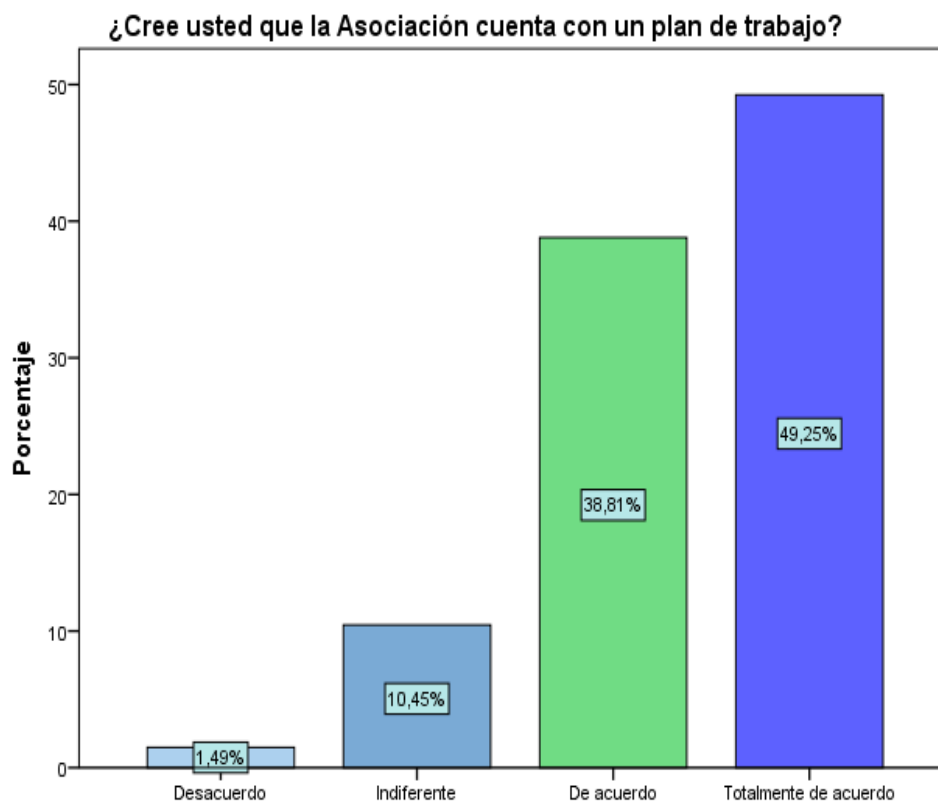
Creé usted que la Asociación cuenta con un plan de trabajo

	19 Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	1	1,5
Indiferente	7	10,4
De acuerdo	26	38,8
Totalmente de acuerdo	33	49,3
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 29.

Creé usted que la Asociación cuenta con un plan de trabajo



Nota: Se aprecia 49,25% correspondiente a 33 encuestados están totalmente de acuerdo que la Asociación cuenta con un plan de trabajo, y con menor porcentaje 1,49% correspondiente a un encuestado está en desacuerdo.

Tabla 36

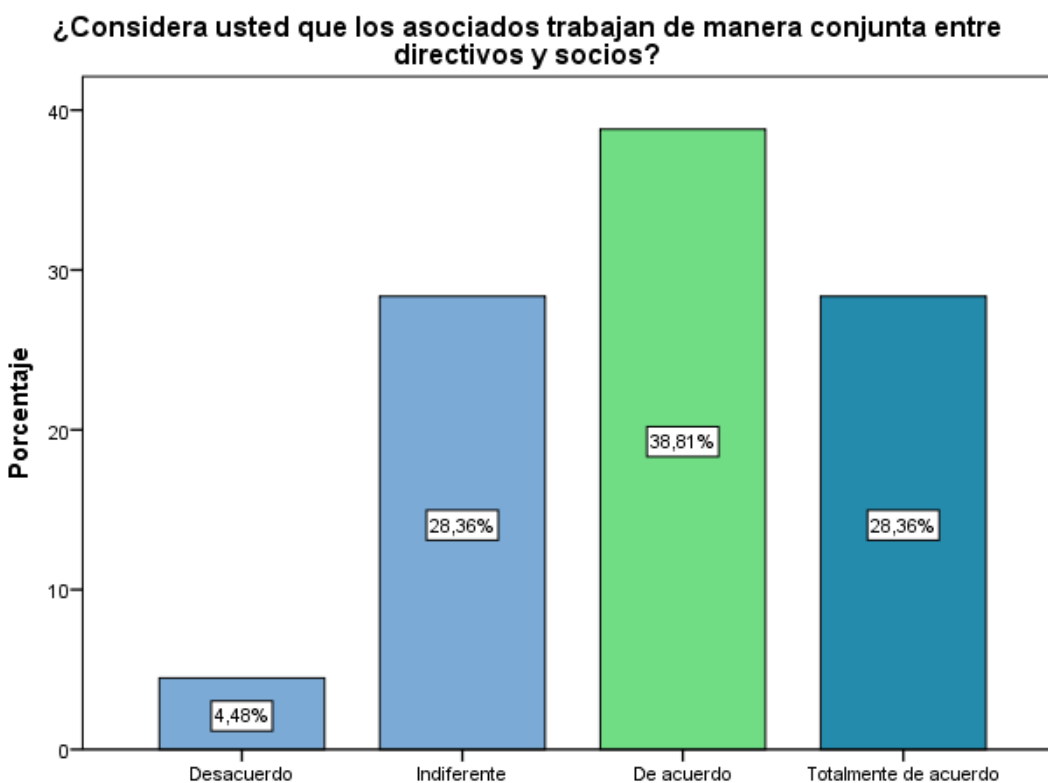
Considera usted que los asociados trabajan de manera conjunta entre directivos y socios.

	19 Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	3	4,5
Indiferente	19	28,4
De acuerdo	26	38,8
Totalmente de acuerdo	19	28,4
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 30.

Considera usted que los asociados trabajan de manera conjunta entre directivos y socios.



Nota: El 38,81% correspondiente a 26 encuestados mencionan estar de acuerdo que, los asociados trabajan de manera conjunta entre directivos y socios, y con menor porcentaje 4,48% correspondiente a 3 encuestados están en desacuerdo.

Tabla 37

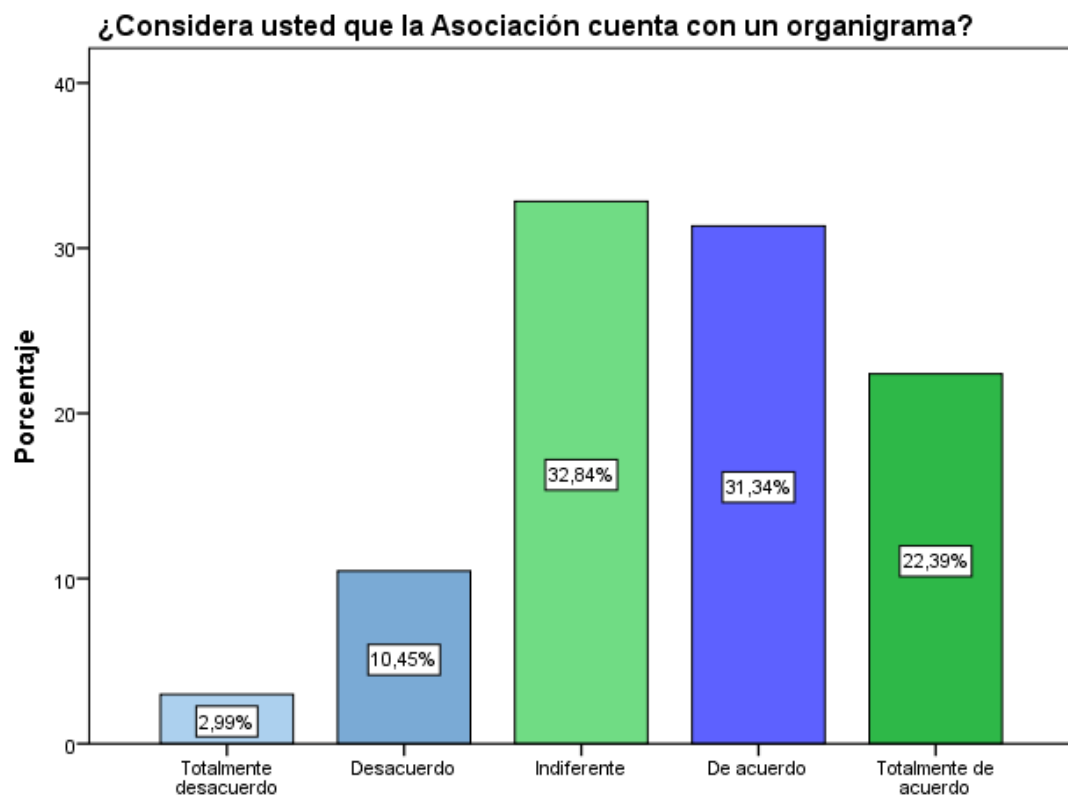
Considera usted que la Asociación cuenta con un organigrama

	5 Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	2	3,0
Desacuerdo	7	10,4
Indiferente	22	32,8
De acuerdo	21	31,3
Totalmente de acuerdo	15	22,4
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 31.

Considera usted que la Asociación cuenta con un organigrama



Nota: Se visualiza el 32,84% correspondiente a 22 encuestados mencionan estar indiferentes que, la Asociación cuenta con un organigrama, y con menor porcentaje 2,99% correspondiente a 2 están en totalmente desacuerdo.

Tabla 38

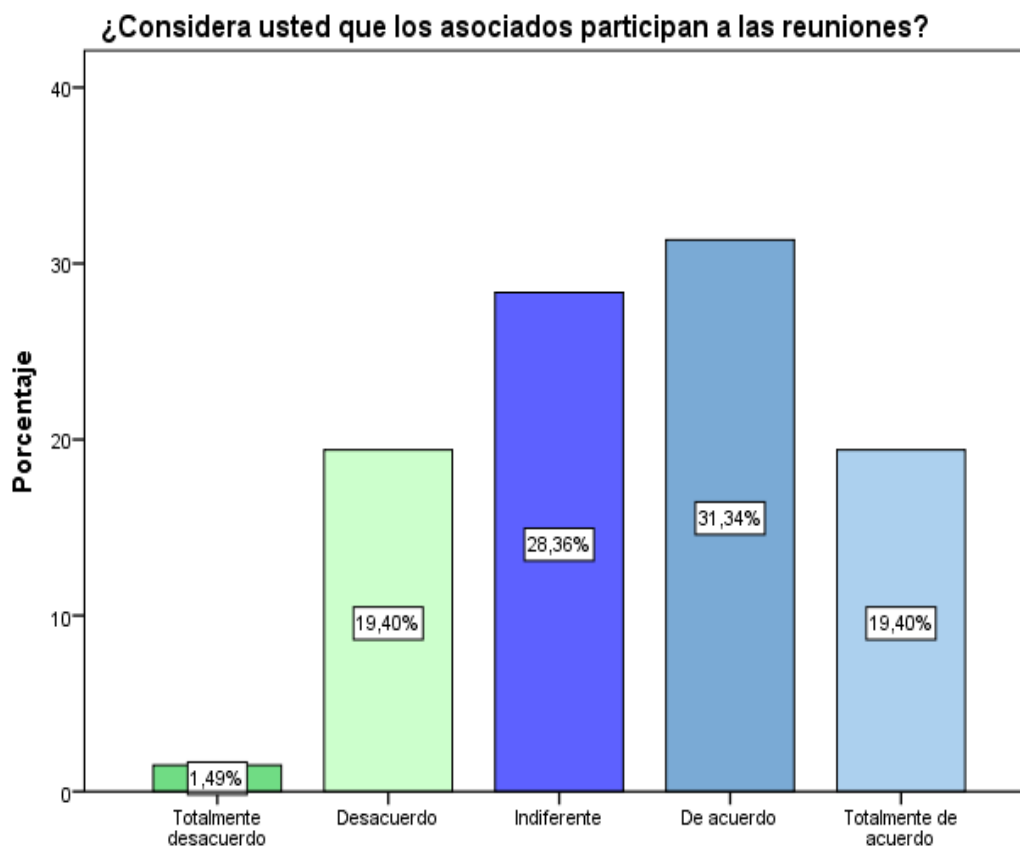
Considera usted que los asociados participan a las reuniones

	11 Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	1	1,5
Desacuerdo	13	19,4
Indiferente	19	28,4
De acuerdo	21	31,3
Totalmente de acuerdo	13	19,4
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 32.

Considera usted que los asociados participan a las reuniones



Nota: El 31,34% correspondiente a 21 encuestados mencionan estar de acuerdo que, los asociados participan a las reuniones, y con menor porcentaje 1,49% correspondiente a un encuestado está totalmente desacuerdo.

Tabla 39

Considera usted que su trabajo es reconocido y valorado por la junta directiva de la Asociación.

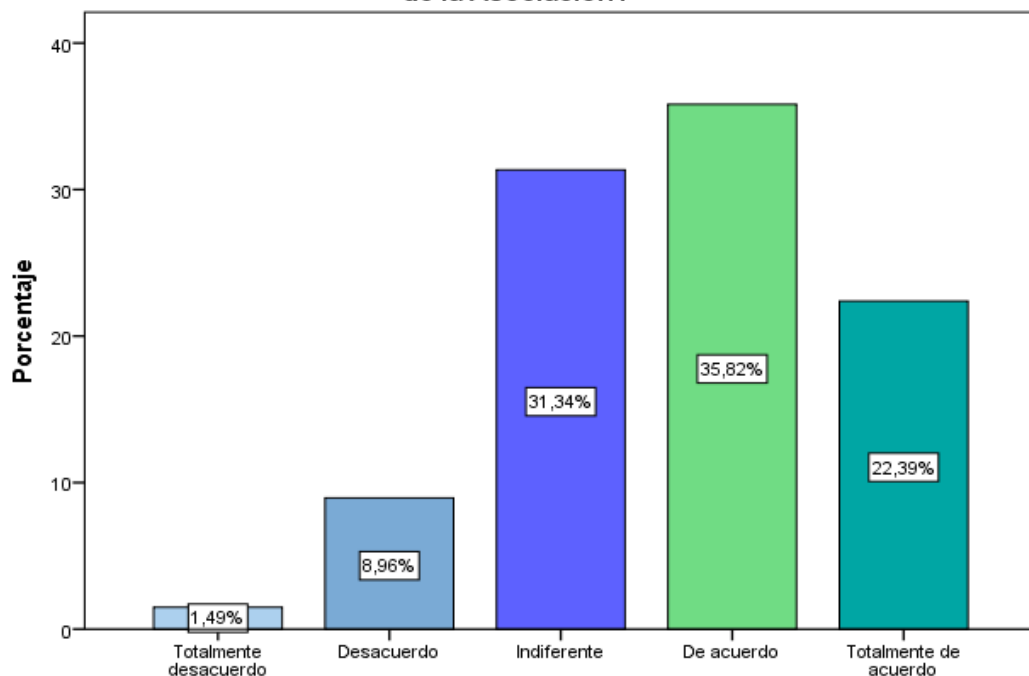
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	1	1,5
Desacuerdo	6	9,0
Indiferente	21	31,3
De acuerdo	24	35,8
Totalmente de acuerdo	15	22,4
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 33.

Considera usted que su trabajo es reconocido y valorado por la junta directiva de la Asociación.

¿Considera usted que su trabajo es reconocido y valorado por la junta directiva de la Asociación?



Nota: Se visualiza que 35,82% correspondiente a 24 encuestados mencionan estar de acuerdo que, la junta directiva reconoce y valora el trabajo que realiza los asociados, y con menor porcentaje 1,49% correspondiente a un encuestado está totalmente desacuerdo.

Tabla 40

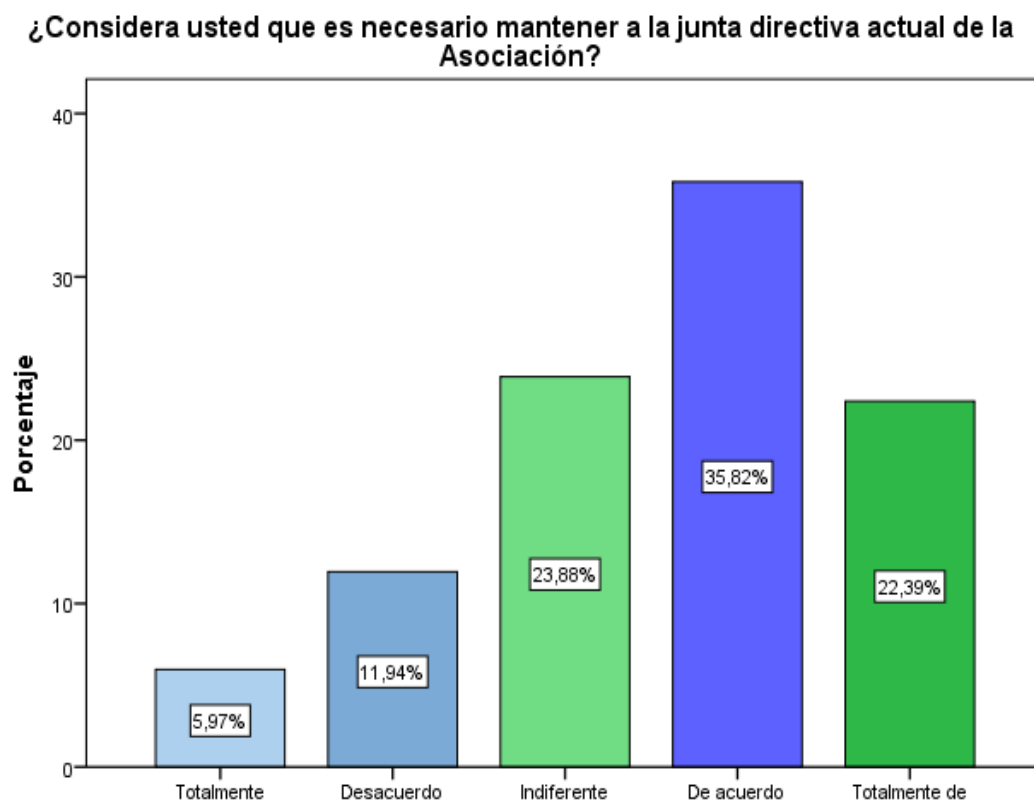
Considera usted que es necesario mantener a la junta directiva actual de la Asociación

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	4	6,0
Desacuerdo	8	11,9
Indiferente	16	23,9
De acuerdo	24	35,8
Totalmente de acuerdo	15	22,4
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 34.

Considera usted que es necesario mantener a la junta directiva actual de la Asociación



Nota: Se aprecia 35,82% correspondiente a 24 encuestados mencionan estar de acuerdo que, se debe mantener a la junta directiva actual, y con menor porcentaje 5,97% correspondiente a 4 encuestado está totalmente desacuerdo.

Tabla 41

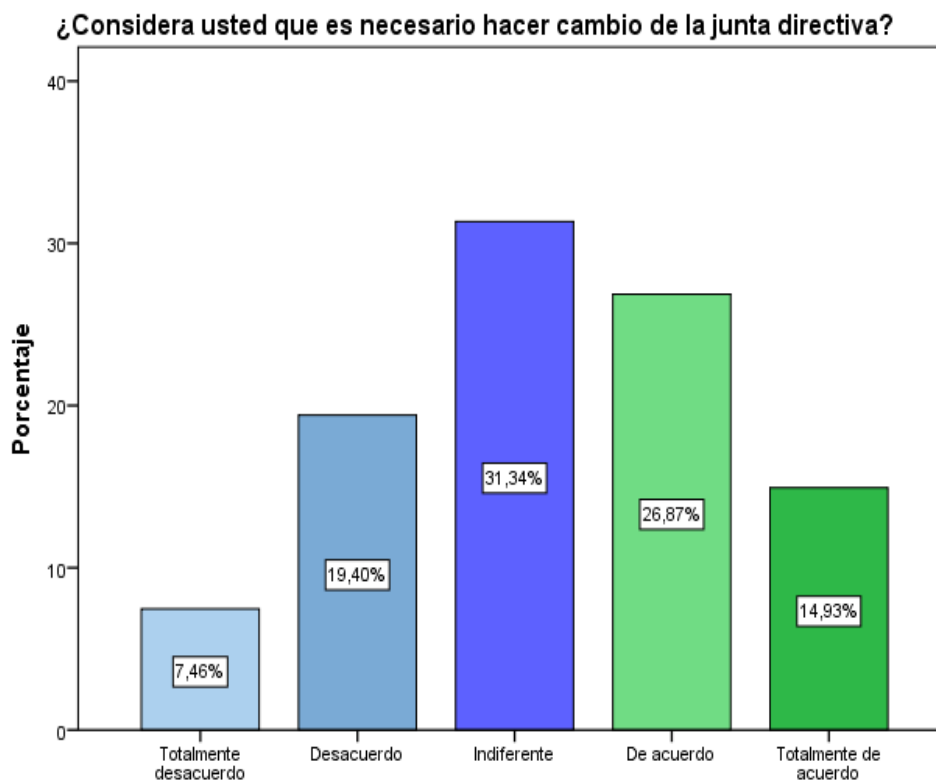
Considera usted que es necesario hacer cambio de la junta directiva

	19 Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	5	7,5
Desacuerdo	13	19,4
Indiferente	21	31,3
De acuerdo	18	26,9
Totalmente de acuerdo	10	14,9
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 35.

Considera usted que es necesario hacer cambio de la junta directiva



Nota: Se visualiza 31,34% correspondiente a 21 encuestados mencionan estar indiferente que, es necesario hacer cambio de la junta directiva, y con menor porcentaje 7,46% correspondiente a 5 encuestados está totalmente desacuerdo.

Tabla 42

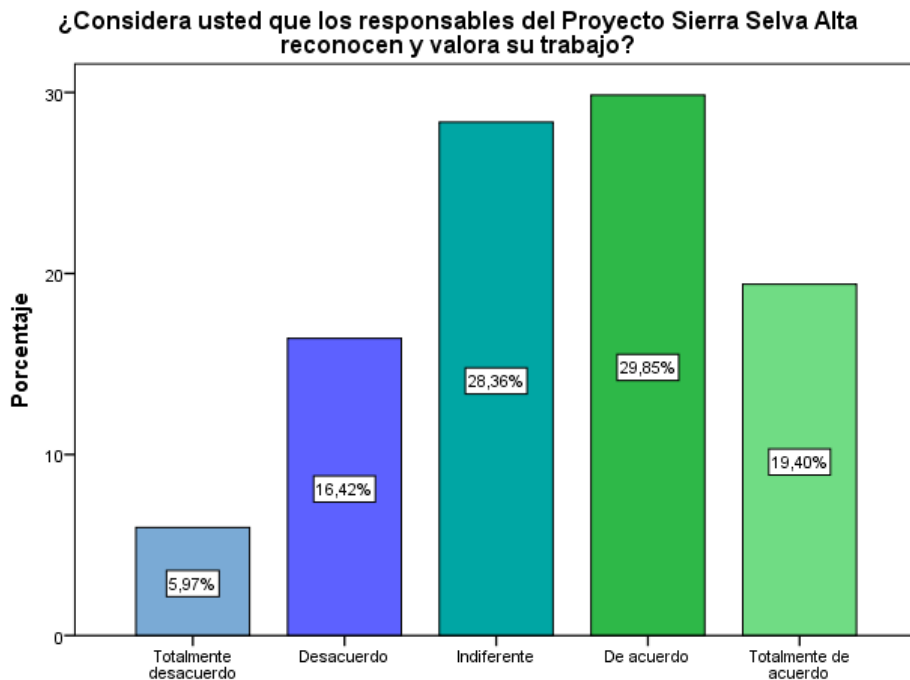
Considera usted que los responsables del Proyecto Sierra y Selva Alta reconocen y valoran su trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	4	6,0
Desacuerdo	11	16,4
Indiferente	19	28,4
De acuerdo	20	29,9
Totalmente de acuerdo	13	19,4
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 36.

Considera usted que los responsables del Proyecto Sierra y Selva Alta reconocen y valoran su trabajo.



Nota: Se visualiza que el 29,85% correspondiente a 20 encuestados mencionan estar de acuerdo que los trabajadores del PSSA reconocen y valoran su trabajo, y con menor porcentaje 5,97% correspondiente a 4 encuestado está totalmente desacuerdo.

Tabla 43

Considera usted que el directivo de la asociación realiza coordinaciones para hacer sus reuniones

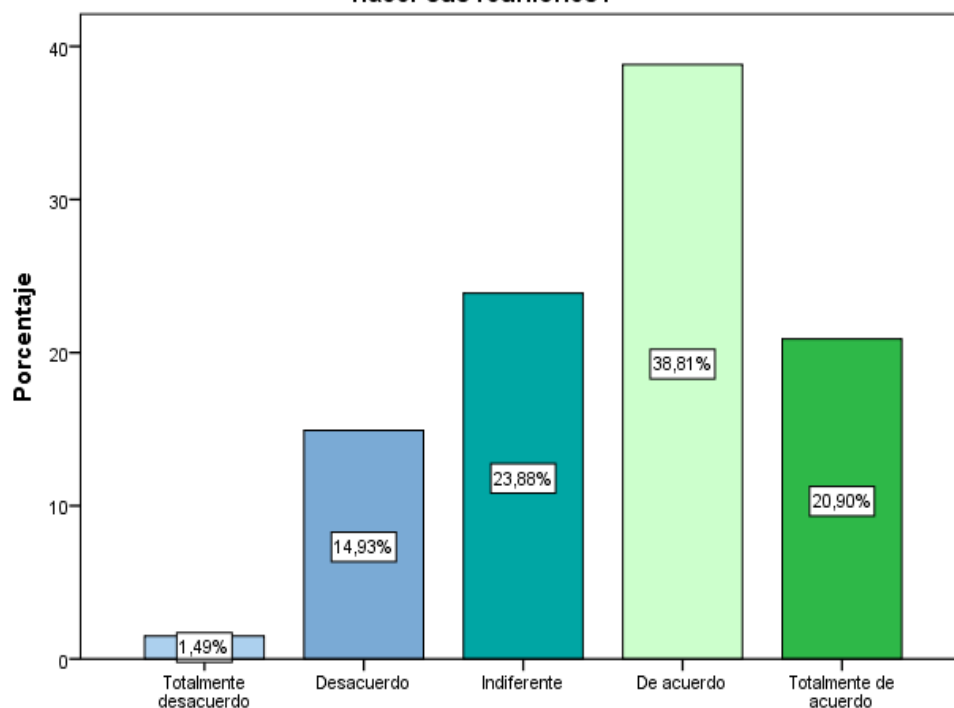
	11 Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	1	1,5
Desacuerdo	10	14,9
Indiferente	16	23,9
De acuerdo	26	38,8
Totalmente de acuerdo	14	20,9
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 37.

Considera usted que el directivo de la asociación realiza coordinaciones para hacer sus reuniones

¿Considera usted que el directivo de la asociación realiza coordinaciones para hacer sus reuniones?



Nota: El 38,81% correspondiente a 26 encuestados están de acuerdo que los que los directivos de la asociación realizan coordinaciones para hacer sus reuniones, con menor porcentaje 1,49% correspondiente a un encuestado está totalmente desacuerdo.

Tabla 44

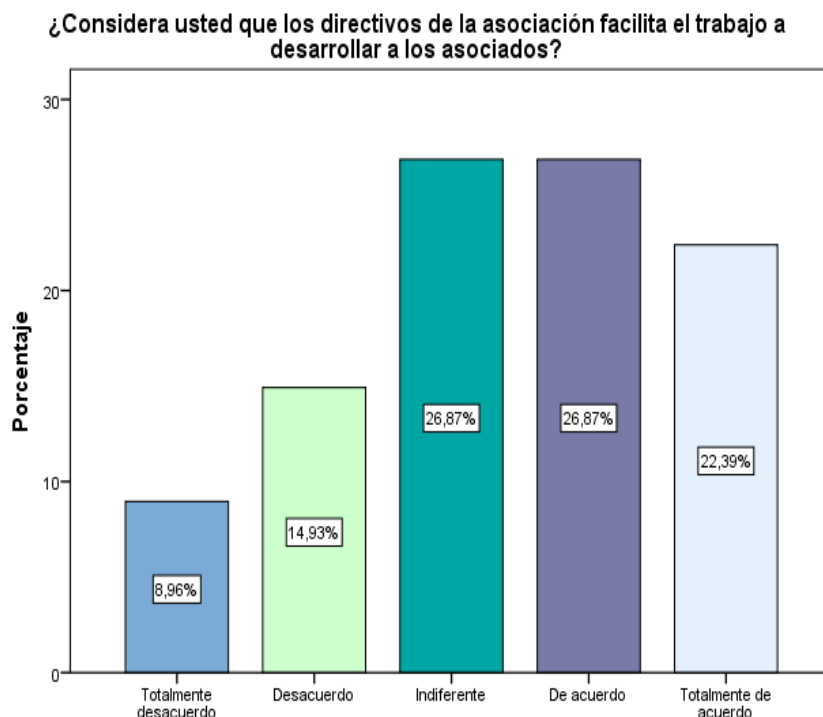
Considera usted que los directivos de la asociación facilitan el trabajo a desarrollar a los asociados

	5 Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	6	9,0
Desacuerdo	10	14,9
Indiferente	18	26,9
De acuerdo	18	26,9
Totalmente de acuerdo	15	22,4
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 38.

Considera usted que los directivos de la asociación facilitan el trabajo a desarrollar a los asociados



Nota: En igual porcentaje de 26,87% correspondientes a 18 encuestadas cada uno menciona estar de acuerdo e indiferente que, los directivos de la asociación facilitan el trabajo a desarrollar a los asociados, y con menor porcentaje 8,96% correspondiente a 6 encuestados está totalmente

Tabla 45

Considera usted que mantiene una comunicación activa con la junta directiva de la Asociación

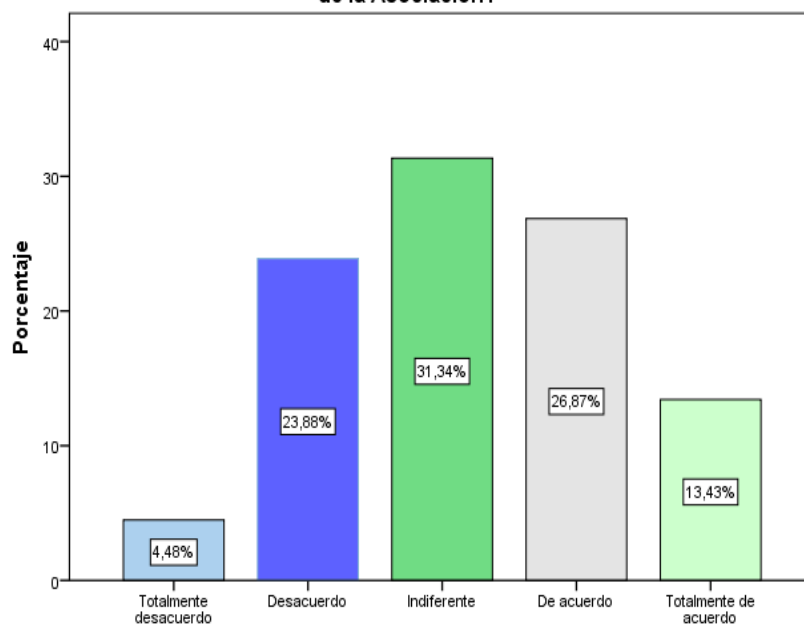
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	3	4,5
Desacuerdo	16	23,9
Indiferente	21	31,3
De acuerdo	18	26,9
Totalmente de acuerdo	9	13,4
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 39.

Considera usted que mantiene una comunicación activa con la junta directiva de la Asociación

¿Considera usted que mantiene una comunicación activa con la junta directiva de la Asociación?



Nota: Los resultados de 31,34% correspondientes a 21 encuestadas mencionan estar indiferentes que, mantienen una comunicación activa con la junta directiva de la asociación, y con menor porcentaje 4,48% correspondiente a 3 encuestados está totalmente desacuerdo.

Tabla 46

Creé usted que los responsables del proyecto y asociados desarrollan actividades de control y seguimiento antes, durante y después del proceso de ejecución del proyecto de negocio.

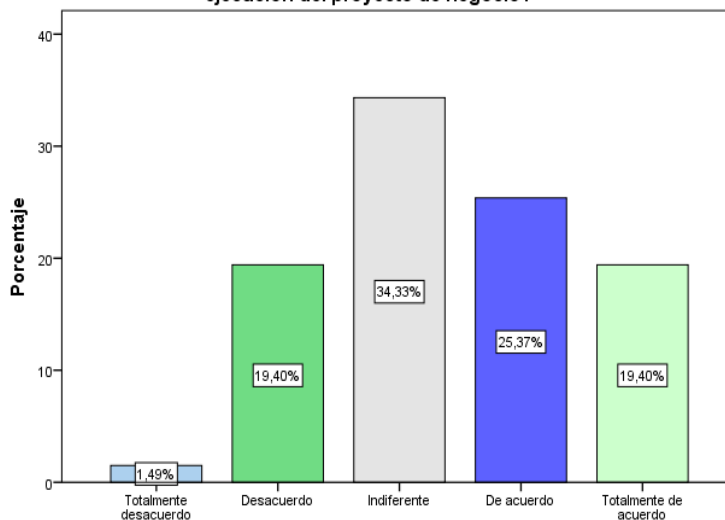
	11 Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	1	1,5
Desacuerdo	13	19,4
Indiferente	23	34,3
De acuerdo	17	25,4
Totalmente de acuerdo	13	19,4
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 40.

Creé usted que los responsables del proyecto y asociados desarrollan actividades de control y seguimiento antes, durante y después del proceso de ejecución del proyecto de negocio.

¿Cree usted que los responsables del proyecto y asociados desarrollan actividades de control y seguimiento antes, durante y después del proceso de ejecución del proyecto de negocio?



Nota: El 34,33% correspondientes a 23 encuestadas mencionan estar indiferentes y creen que los responsables del proyecto y asociados desarrollan actividades de control y seguimiento antes, durante y después del proceso de ejecución del proyecto de negocio, y con menor porcentaje 1,49% correspondiente a un encuestado está totalmente desacuerdo.

Tabla 47

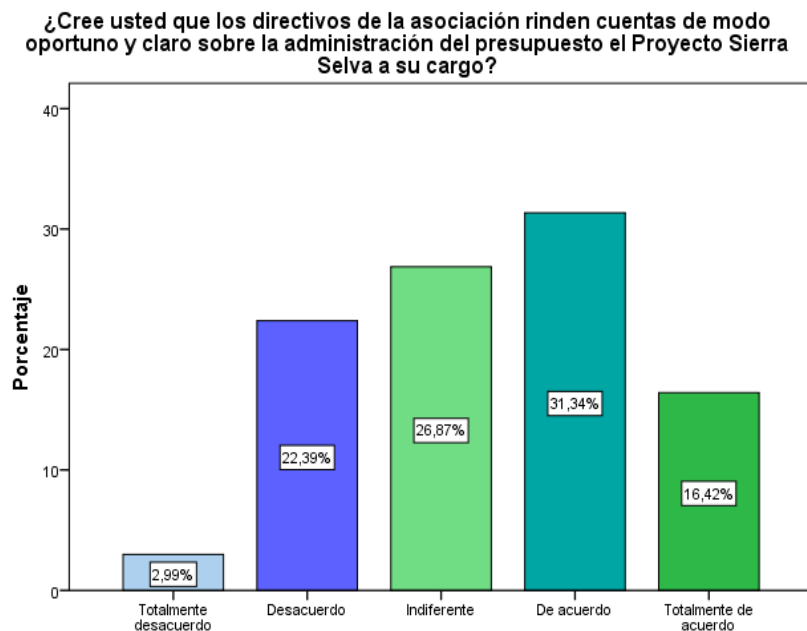
Cree usted que los directivos de la asociación rinden cuentas de modo oportuno y claro sobre la administración del presupuesto el Proyecto Sierra Selva a su cargo.

	11 Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	2	3,0
Desacuerdo	15	22,4
Indiferente	18	26,9
De acuerdo	21	31,3
Totalmente de acuerdo	11	16,4
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 41.

Cree usted que los directivos de la asociación rinden cuentas de modo oportuno y claro sobre la administración del presupuesto el Proyecto Sierra Selva a su cargo.



Nota: Con el 31,34% correspondientes a 21 encuestadas mencionan estar de acuerdo que, los directivos de la asociación rinden cuentas de modo oportuno y claro sobre la administración del presupuesto el Proyecto Sierra Selva a su cargo, y con menor porcentaje 2,99% correspondiente a 2 encuestados está totalmente desacuerdo.

Tabla 48

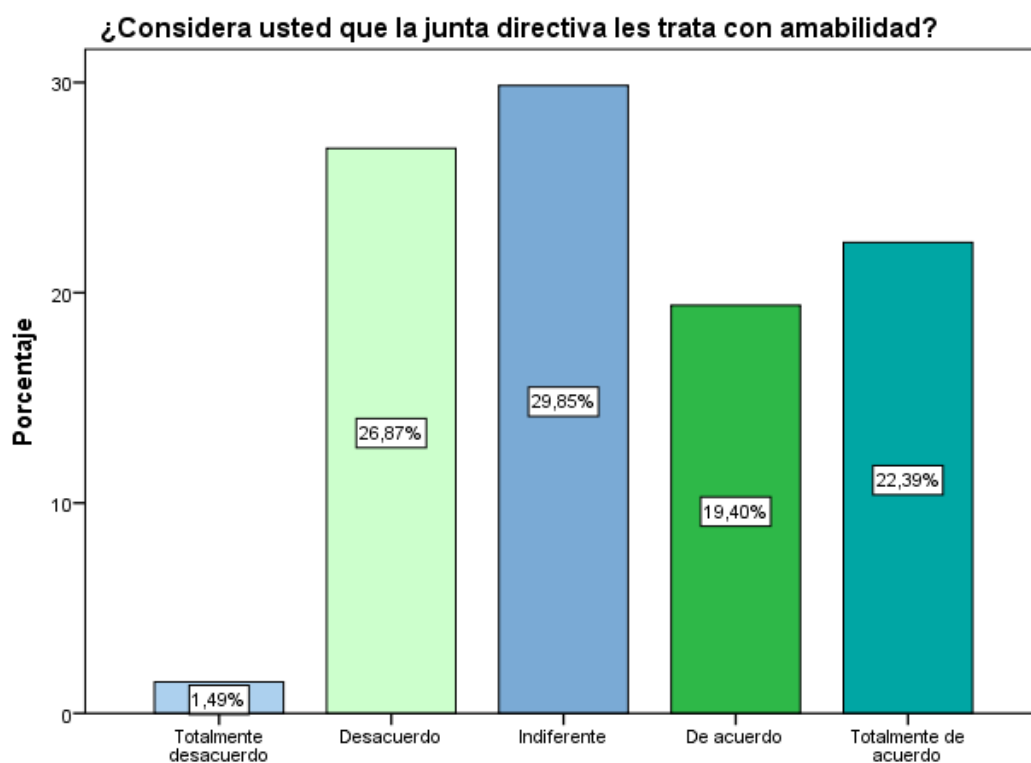
Considera usted que la junta directiva les trata con amabilidad.

	11 Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	1	1,5
Desacuerdo	18	26,9
Indiferente	20	29,9
De acuerdo	13	19,4
Totalmente de acuerdo	15	22,4
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 42.

Considera usted que la junta directiva les trata con amabilidad.



Nota: Se visualiza el 29,85% correspondientes a 20 encuestadas mencionan estar indiferente que, la junta directiva les trata con amabilidad, y con menor porcentaje 1,49% correspondiente a un encuestado está totalmente desacuerdo.

Tabla 49

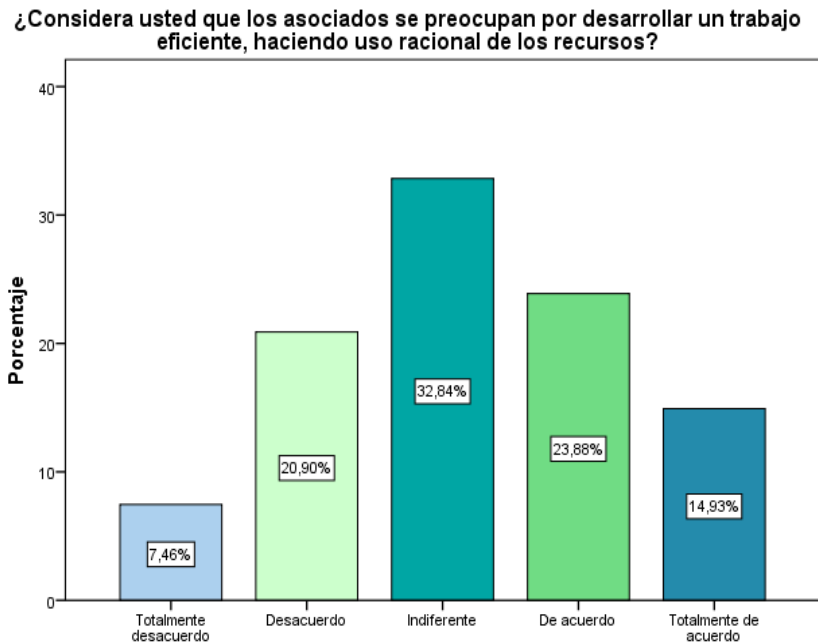
Considera usted que los asociados se preocupan por desarrollar un trabajo eficiente, haciendo uso racional de los recursos.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	5	7,5
Desacuerdo	14	20,9
Indiferente	22	32,8
De acuerdo	16	23,9
Totalmente de acuerdo	10	14,9
Total	67	100,0

Nota: Beneficiarios del PSSA

Figura 43.

Considera usted que los asociados se preocupan por desarrollar un trabajo eficiente, haciendo uso racional de los recursos.



Nota: Se visualiza el 32,84% correspondiente a 22 encuestadas mencionan estar indiferente que, los asociados se preocupan por desarrollar un trabajo eficiente, haciendo uso racional de los recursos, y con menor porcentaje 7,46% correspondiente a 5 encuestados están totalmente desacuerdo.

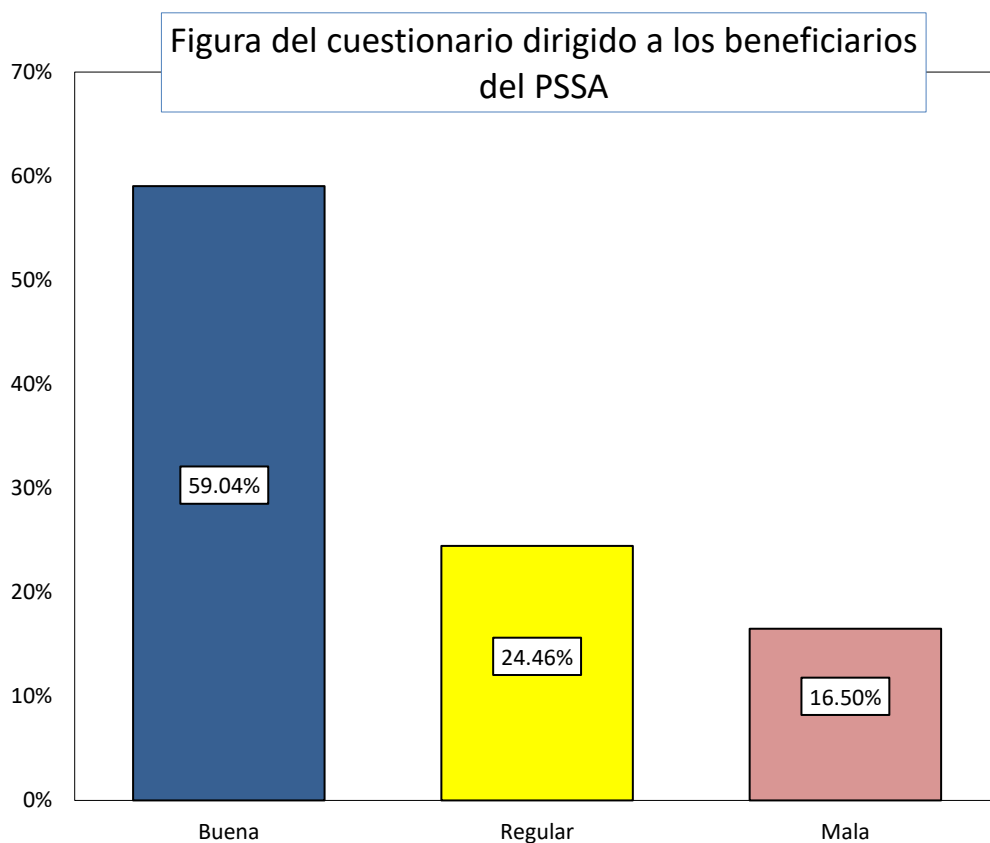
Tabla 50**Resumen del cuestionario dirigido a los beneficiarios del PSSA**

Preguntas	Indicadores		
	Buena	Regular	Mala
¿Considera usted que la Asociación cuenta con una visión y misión?	100.00%	0.00%	0.00%
¿Considera usted que la Asociación cuenta con objetivos claramente definidos?	97.01%	2.99%	0.00%
¿Cree usted que la Asociación cuenta con valores?	76.12%	16.42%	7.46%
¿Cree usted que la Asociación cuenta con un plan de trabajo?	88.06%	10.45%	1.49%
¿Considera usted que los asociados trabajan de manera conjunta entre directivos y socios?	67.16%	28.36%	4.48%
¿Considera usted que la Asociación cuenta con un organigrama?	53.73%	32.84%	13.43%
¿Considera usted que los asociados participan a las reuniones?	50.75%	28.36%	20.90%
¿Considera usted que su trabajo es reconocido y valorado por la junta directiva de la Asociación?	58.21%	31.34%	10.45%
¿Considera usted que es necesario mantener a la junta directiva actual de la Asociación?	58.21%	23.88%	17.91%
¿Considera usted que es necesario hacer cambio de la junta directiva?	41.79%	31.34%	26.87%
¿Considera usted que los responsables del Proyecto Sierra Selva Alta reconocen y valora su trabajo?	49.25%	28.36%	22.39%
¿Considera usted que el directivo de la asociación realiza coordinaciones para hacer sus reuniones?	59.70%	23.88%	16.42%
¿Considera usted que los directivos de la asociación facilitan el trabajo a desarrollar a los asociados?	49.25%	26.87%	23.88%
¿Considera usted que mantiene una comunicación activa con la junta directiva de la Asociación?	40.30%	31.34%	28.36%
¿Cree usted que los responsables del proyecto y asociados desarrollan actividades de control y seguimiento antes, durante y después del proceso de ejecución del proyecto de negocio?	44.78%	34.33%	20.90%
¿Cree usted que los directivos de la asociación rinden cuentas de modo oportuno y claro sobre la administración del presupuesto el Proyecto Sierra Selva a su cargo?	47.76%	26.87%	25.37%
¿Considera usted que la junta directiva les trata con amabilidad?	41.79%	29.85%	28.36%

¿Considera usted que los asociados se preocupan por desarrollar un trabajo eficiente, haciendo uso racional de los recursos?	38.81%	32.84%	28.36%
	1062.69%	440.30%	297.01%
INCIDENCIA EN LAS RESPUESTAS	59.04%	24.46%	16.50%
<i>Nota:</i> Beneficiarios del PSSA			

Figura 44.

Resumen del cuestionario dirigido a los beneficiarios del PSSA



Nota: Según los resultados encontrados el 59,04% de encuestados mencionan que en el Proyecto Sierra Selva Alta la gestión administrativa es buena.

3.2. Discusión de resultados

Al analizar los resultados de las entrevistas dirigidos a los tres trabajadores, el (100%) son de sexo masculino; en cuanto a la edad del entrevistado, el mayor porcentaje oscila entre 41 a 75 años, asimismo el nombre de la institución el (100%) pertenecen al Proyecto Sierra y Selva Alta del Perú, en cuanto en el rubro de la institución el (100%) es agropecuario, referente al número de trabajadores el (100%) consideran de 0 a 5 y el cargo que desempeña el trabajador en igual porcentaje mencionan responsable componente, promotor zonal y facilitador municipal.

Al analizar las muestras encontradas control interno, igual el porcentaje (33.33%) dos estuvieron de acuerdo y uno indiferente que cuenta con responsabilidades claramente definidas; en cuanto si considera usted que tienen un protocolo de las actividades a realizar en igual porcentaje (33.33%) indican estar totalmente de acuerdo y desacuerdo, en lo referente si capacita a los beneficiarios del proyecto (66,67) señalan estar de acuerdo, con (33,33%) mencionan estar indiferente, y si considera usted que en el proyecto se identifica y analiza el riesgo de no realizar sus actividades el (100%) mencionan de acuerdo.

Considerando el análisis de los diferentes Items de la variable dependiente control interno en si desarrollan acciones preventivas a fin de reducir los riesgos al realizar sus actividades (66,67) están de acuerdo, (33,33%) mencionan totalmente de acuerdo; en cuanto si considera usted que cumple con las actividades asignadas el (66,67%) están de acuerdo (33,33%) refieren indiferente; referente si usted es eficiente y eficaz el (100%) están de acuerdo; y si informa a sus jefes sobre las actividades realizadas en igual porcentaje el (33,33%) mencionan estar de acuerdo así mismo indiferente.

Considerando el análisis de los diferentes ítems de la variable dependiente control interno en si mantiene una comunicación activa con los asociados (66,67%) están de acuerdo, (33,33%) mencionan indiferente, en cuanto si supervisa las actividades programadas en la Asociación, a fin de verificar su cumplimiento eficiente el (100%) están en desacuerdo; referente a las actividades de control se desarrollan antes, durante y después del proceso de trabajo (66,67%) están desacuerdo, (33,33%) mencionan de acuerdo, y se desarrolla un programa de retroalimentación producto del proceso de supervisión (66,67%) están de acuerdo, (33,33%) mencionan estar indiferente.

Los resultados muestran que las encuestas dirigidos a los beneficiarios del proyecto, el (55,22%) son de sexo masculino, (44,78%) son de sexo femenino; con menor porcentaje (47.76%) están ente las edades de 41 – 75; del mismo modo el nombre de la institución el (100%) pertenecen PSSA, en cuanto en el rubro de la institución el (100%) es agropecuario, referente al número de asociados el (61,19%) consideran de 11 a 15 y el cargo que desempeña el asociados (68,66%) es socio, con (31,34%) se desempeña como directivo.

En la variable independiente gestión administrativa el (70,15%) estuvieron de acuerdo si la Asociación cuenta con una visión y misión (29,85%) mencionan de acuerdo; en cuanto a la Asociación tiene objetivos claramente definidos (65,67%) estuvo de acuerdo, (2,99%) sostuvo indiferente; referente si la Asociación cuenta con valores (46,27) refieren de acuerdo (7,46%) indican desacuerdo; y si la Asociación cuenta con un plan de trabajo (49,25%) están totalmente de acuerdo, (1,49%) están en desacuerdo.

Considerando el análisis de ítems gestión administrativa en si los asociados trabajan de manera conjunta entre directivos y socios (38,81%) estuvo de acuerdo, (4,48%) refieren desacuerdo; en cuanto si la Asociación cuenta con un organigrama (32,84%) mencionan indiferente, (2,99%) están totalmente desacuerdo; referente si los asociados participan a las reuniones (31,34%) indican de acuerdo, (1,49%) sostuvo totalmente desacuerdo; y si considera usted que su trabajo es reconocido y valorado ³⁵ por la junta directiva de la Asociación (35,82%) estuvo de acuerdo, (1,49%) mencionan estar totalmente desacuerdo.

Efectuando el análisis del ítem si es necesario mantener a la junta directiva actual de la Asociación (35,82%) estuvo de acuerdo, (5,97%) mencionan totalmente desacuerdo; en cuanto sin es necesario hacer cambio de la junta directiva (31,34%) refieren indiferente, (7,46%) mencionan totalmente desacuerdo, y si los responsables del Proyecto Sierra Selva Alta reconocen y valoran su trabajo (29,85%) están de acuerdo, (5,97%) indican estar totalmente desacuerdo.

Según el análisis de los ítems si el directivo de la asociación realiza coordinaciones para hacer sus reuniones (38,81%) estuvo de acuerdo, (1,49%) mencionan estar totalmente desacuerdo; en cuanto si los directivos de la asociación facilitan el trabajo a desarrollar a los asociados de igual forma con (26,87%) sostienen de acuerdo e indiferente, (8,96%) están totalmente desacuerdo; referente si mantiene una comunicación activa con la junta directiva de la Asociación (31,34%) están indiferente, (4,48%) mencionan estar totalmente desacuerdo.

Al realizar el análisis de los responsables del proyecto y asociados desarrollan actividades de control y seguimiento antes, durante y después del proceso de ejecución del proyecto de negocio (34,33%) estuvo indiferente, (1,49%) sostienen totalmente desacuerdo; referente a la pregunta si los directivos de la asociación rinden cuentas de modo oportuno y claro sobre la administración del presupuesto el Proyecto Sierra Selva a su cargo (31,34%) mencionan estar de acuerdo, (2,99%) refieren totalmente desacuerdo.

Efectuando el análisis de la variable gestión administrativa si la junta directiva les trata con amabilidad (29,85%) estuvo indiferente, (1,49%) mencionan estar totalmente desacuerdo; en cuanto si los asociados se preocupan por desarrollar un trabajo eficiente, haciendo uso racional de los recursos (32,84%) mencionan indiferente, (7,46%) sostienen estar totalmente desacuerdo.

Al llegar en una conclusión de resultados general se obtiene que la gestión administrativa es buena en las organizaciones del proyecto, de esta forma se está dando cumpliendo con el segundo objetivo del estudio.

3.3. Aporte científico

3.3.1. Título de la propuesta

“APLICAR LAS ESTRATEGIAS DE CONTROL INTERNO PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PROYECTO SIERRA SELVA ALTA DEL PERÚ EN EL DISTRITO SAN JUAN DE LICUPIS – 2021”.

3.3.2. Justificación de la propuesta

La propuesta del estudio está enfocada en mejorar las deficiencias en el control interno y gestión administrativa para maximizar su eficiencia en las organizaciones conformados por el PSSA, se justifica que de acuerdo al estudio, el resultado obtenido en la entrevista 55,56% señala estar de acuerdo por lo que significa si se realiza el control interno, y según los datos de la encuesta el 50,25% indica estar de acuerdo del mismo modo 38,31% está totalmente de acuerdo esto significa que la gestión administrativa es eficiente en el Proyecto Sierra y Selva Alta, para ello para la mejora continua se propone implementar estrategias de control interno a través de la elaboración de papeletas de salida, registro de asistencia, presentación de informe anexando evidencias como registro fotográfico, la mencionada implementación es para los trabajadores del PSSA que se aplicará cuando realizarán visitas de monitoreo y supervisión a las organizaciones cuando estas ejecuten o desarrollen sus actividades esto permitirá lograr al PSSA un desarrollo de gestión administrativa exitosa.

3.3.3. Objetivos de la propuesta.

Objetivo general

Establecer una estrategia de control interno que permita mejorar la gestión administrativa del proyecto Sierra y Selva Alta del Perú.

Objetivos específicos

Identificar la situación actual a través del análisis FODA el control interno y la gestión administrativa.

Elaborar un sistema de control interno para el cumplimiento de las actividades del proyecto.

Capacitar en la implementación de estrategia a los trabajadores del proyecto.

3.3.4. Hipótesis de la propuesta

La implementación de estrategia de control interno permitirá al Proyecto mejorar el manejo del desarrollo y ejecución de sus actividades que realiza las organizaciones.

3.3.5. Análisis FODA

Tabla 51

Análisis FODA

Fortaleza	Oportunidades
21 Se cuenta con una estructura organizativa definida con cargos, funciones.	Cofinanciamiento por instituciones del estado, ONGs entre otros.
21 Todos los miembros participan en la toma de decisiones de la organización.	Desarrollo de la actividad agropecuario
Se cuenta con terrenos e infraestructura productiva para la continuidad del proyecto.	Fortalecimiento de capacidades a través del Proyecto
Debilidades	AMENAZA
Cumplimiento de actividades después de la programación.	Perdida del cofinanciamiento por falta de asistencias técnicas.
Entrega de informes pasados de la fecha fijada.	Vía de la trocha carrózable sin acceso
Miembros de la asociación sin asesoramiento.	Cobertura de señal telefónica deficiente
Ausencia de los trabajadores del proyecto.	
Falta de registros y supervisión	

Nota: Organizaciones del PSSA

3.3.6. Sistema de control

Papeleta de salida

La papeleta de salida se empleará al personal que salga a realizar actividades fuera de oficina, para ello se propone que la papeleta el trabajador debe firmar en la oficina de la Municipalidad y ella informara al Pssa sobre las actividades realizadas.

PROYECTO SIERRA Y SELVA ALTA DEL PERÚ			
6 PAPELETA DE SALIDA			
Nombres y Apellidos :		_____	
Cargo :		_____	
Unidad /Sub Unidad :		_____	
Motivo de Salida		San Juan de Licupis,..... De Del20...	
1. Por enfermedad	<input type="checkbox"/>	6. Reunión con organizaciones	<input type="checkbox"/>
2. Por motivos de supervisión	<input type="checkbox"/>	7. Por compensación	<input type="checkbox"/>
3. Por comisión de servicios	<input type="checkbox"/>	8. Viajes fuera del país	<input type="checkbox"/>
4. Por citación judicial	<input type="checkbox"/>	9. Lactancia	<input type="checkbox"/>
5. Por capacitación	<input type="checkbox"/>	10. Otros	<input type="checkbox"/>
RAZON DEL PERMISO :		Duración del permiso	
_____		Salida	<input type="text"/>
_____		Retorno	<input type="text"/>
_____		Total	<input type="text"/>
_____ RESPONSABLE COMPONENTE V° B°		_____ PROMOTOR ZONAL V° B°	
_____ FACILITADOR MUNICIPAL FIRMA Y SELLO			

Ficha de registro

El registro de participantes se propone que el personal al realizar las actividades o reuniones, el participante firmara el registro para corroborar que actividades sean realizados.

REGISTRO DE PARTICIPANTES

"PROYECTO SIERRA Y SELVA ALTA DEL PERÚ"

ACTIVIDAD:								
PROVINCIA: DISTRITO:		LUGAR:				FECHA:...../...../ 201		
N°	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	INSTITUCIÓN / ORGANIZACIÓN	CARGO	N° CELULAR	SEXO		FIRMA/HUELLA
						F	M	

Adquisición de equipos celulares.

Se propone la compra de equipos celulares con líneas que tengan cobertura en la zona donde se realiza la supervisión, en el distrito San Juan de Licupis se registra lugares donde no ingresan determinada señal para algunos operadores de Movistar o Claro es necesario que los trabajadores cuenten con estos equipos para un constante monitoreo.

Presentación de informes de actividades realizadas

Las trabajadoras del Proyecto Sierra Selva Alta al realizar actividades de visitas a las diferentes asociaciones presentaran un informe sobre las actividades que ha realizado en ello debe contener los puntos (Datos del personal, Descripción de actividades, actividades realizadas en el presente mes, actividades programadas para el mes siguientes, Riesgos y dificultades, conclusiones recomendaciones), así mismo se debe anexar fotografías y el registro de participantes, con la finalidad de sustentar evidencias.

3.3.7. Plan de capacitación de la propuesta.

Actividad de la Institución

Agro Rural es un proyecto se dedica al fortalecimiento de actividades agropecuarias en la zona de la Sierra y Selva, en ello ha intervenido en San Juan de Licupis.

Justificación de la Capacitación

El coaching es un proceso estructurado y sistemático de educación estratégica en el que las personas adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicos relacionados con el trabajo y cambian sus actitudes hacia la organización, el puesto o aspectos del entorno laboral. Como parte integral del proceso de desarrollo de los recursos humanos, por un lado, la capacitación consiste en un conjunto de condiciones y etapas claramente definidas, encaminadas a integrar al empleado con su puesto dentro de la organización, mejorando y manteniendo su competencia funcional y cumplimiento en la superación personal y profesional. Por otro lado, un conjunto de métodos y recursos técnicos para la planificación y ejecución de actividades específicas para el normal desarrollo de la empresa. En este sentido, la capacitación es un factor importante para que los empleados contribuyan de manera óptima a los puestos que se les asignan, ya que es un proceso continuo para aumentar la eficiencia y la productividad en el desarrollo de las actividades y su trabajo, así como contribuir a mejorar el desempeño. El espíritu y la creatividad de los miembros.

Alcance

El plan de capacitación recibirá el personal del proyecto.

Temas de la capacitación

Las estrategias a implementar son:

Papeleta de salida

Ficha de registro

Adquisición de equipos celulares

Presentación de informe de las actividades realizadas

Tipo de capacitación

Temas de capacitación.

Implementación de un sistema de control

Recursos

Humanos. - Lo conforman los participantes, Responsable componente, Promotor zonal, facilitador municipal, expositor especializado en la materia.

Materiales. - para esta capacitación se necesitará los materiales siguientes:

Infraestructura. - Las actividades de capacitación se desarrollarán en el auditorio que son ambientes adecuados proporcionados por la Municipalidad.

Mobiliario, equipo y otros. - Está conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra, plumones, equipo multimedia, y ventilación adecuada, lapto.

Documentos técnicos – educativo. - Entre ellos tenemos; encuestas de evaluación, material de estudio.

Financiamiento

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos gestionados por la municipalidad Distrital de San Juan de Licupis, ya que el convenio facilita a mejorar el proceso de ejecución de las actividades, para ello la partida económica se destinará de la Meta 43 denominado “Incorporación de la función de sanidad animal para la asistencia técnica en la prevención y control de enfermedades parasitarias”

Tabla 52
Presupuesto de capacitación

DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Plumones de colores	Unidad	2	5	10
Separatas	Global	1	2	2
Lapiceros tinta seca	Unidad	5	0.5	2.5
Refrigerios	Unidad	5	10	50
Imprevistos	Global	1	50	50
Total				114.5

Nota: Elaboración propia

Tabla 53

Cronograma de capacitación

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	RESMPONSABLE	MES DE OCTUBRE- 2021										
		2	3	4	5	6	9	10	11	13		
Coordinación con el alcalde de la municipalidad San Juan de Licupis	Carlitos de los Santos Correa	X										
Invitación al personal del PSSA	Carlitos de los Santos Correa					X						
Revisión de auditorio de la Municipalidad para su conformidad	Carlitos de los Santos Correa						X					
Coordinación para el refrigerio	Carlitos de los Santos Correa	X										
Coordinación para abastecer con los documentos, impresiones entre otros	Carlitos de los Santos Correa							1	X	X		
Desarrollo de las capacitaciones	Carlitos de los Santos Correa										X	

Fuente: Elaboración propia

3.3.8. Costo de la propuesta

Tabla 54

Costo de la propuesta

COSTO DE LA PROPUESTA		
1° Medios	Realizar un análisis FODA	S/1,500.00
2° Herramienta	Papeletas de salida	S/ 800.00
3° Herramienta	Ficha de registro	S/ 800.00
4° Equipos	Adquisición de 3 celulares	S/ 2,400.00
5° Medios	Capacitación	S/ 114.50
TOTAL		S/5,614.50

Nota: 1 Elaboración propia

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.

1 Se pudo identificar a través del análisis de los diversos indicadores de ítems, el control interno en el Proyecto Sierra Selva Alta si se desarrolla con un 83.33%, esto indica que los trabajadores están pendientes en el desarrollo de la ejecución de sus actividades puesto que, esto influye en las organizaciones ser sostenibles.

1 Se pudo identificar a través del análisis de los diversos indicadores de ítems, la gestión administrativa en el Proyecto Sierra Selva Alta es buena con un porcentaje de 59.04%, esto indica que los beneficiarios están comprometidos con la ejecución de sus actividades.

Se ha diseñado la propuesta con referente a 8 estrategias de control interno para mejorar la gestión administrativa, es que se ha propuesto.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda, que adopten la matriz FODA para que pueda seguir mejorando cada uno de los aspectos, como tener un sistema de control con respecto a las papeletas de salidas, la ficha de registro, como también que el personal cuenten con equipo móvil para su monitoreo y de esta manera realicen sus informes sobre las visitas que realizan al proyecto y por último que el personal se encuentre capacitado para cumplir cada una de sus funciones, todo ello permitirá realizar los ajustes necesarios para mejorar continuamente.

Los beneficiarios del proyecto deben continuar cumpliendo eficazmente con su labor, esto permitirá que la gestión administrativa siga mejorando continuamente en las organizaciones del Proyecto Sierra Selva Alta del Perú.

Se debe ¹ implementar la propuesta diseñada en la investigación denominada estrategias de control interno para gestión administrativa ² del Proyecto Sierra Selva Alta del Perú en el Distrito San Juan de Licupis, a fin de utilizarla como herramienta para mejorar continuamente así mismo paulatinamente fortalecer ¹ la gestión del cambio y para asumir con éxito el crecimiento, los retos y oportunidades que ofrece el entorno.

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uss.edu.pe Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
3	INACAP on 2022-10-19 Submitted works	<1%
4	Ana G. Méndez University on 2022-12-10 Submitted works	<1%
5	Universidad Señor de Sipan on 2017-06-15 Submitted works	<1%
6	coursehero.com Internet	<1%
7	timetoast.com Internet	<1%
8	core.ac.uk Internet	<1%

9	apirepositorio.unh.edu.pe	Internet	<1%
10	docplayer.es	Internet	<1%
11	Universidad Europea de Madrid on 2023-03-12	Submitted works	<1%
12	slideshare.net	Internet	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-15	Submitted works	<1%
14	Universidad Cesar Vallejo on 2017-05-05	Submitted works	<1%
15	dspace.uazuay.edu.ec	Internet	<1%
16	gestiopolis.com	Internet	<1%
17	monografias.com	Internet	<1%
18	1library.co	Internet	<1%
19	repositorio.continental.edu.pe	Internet	<1%
20	posgrado.unc.edu.pe	Internet	<1%

21	acocha.pymeparquechagres.org	Internet	<1%
22	Universidad Cesar Vallejo on 2021-07-30	Submitted works	<1%
23	scribd.com	Internet	<1%
24	repositorio.ute.edu.ec	Internet	<1%
25	Escuela Politecnica Nacional on 2014-04-07	Submitted works	<1%
26	Universidad Catolica De Cuenca on 2019-07-28	Submitted works	<1%
27	documentop.com	Internet	<1%
28	Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-18	Submitted works	<1%
29	es.slideshare.net	Internet	<1%
30	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2019-06-17	Submitted works	<1%
31	repositorio.upn.edu.pe	Internet	<1%
32	renati.sunedu.gob.pe	Internet	<1%

33	repositorio.uigv.edu.pe	Internet	<1%
34	repositorio.uladech.edu.pe	Internet	<1%
35	Cosser Bravo, Maria Ysabel. "La participacion en la toma de decisiones..."	Publication	<1%
36	cemla.org	Internet	<1%
37	Universidad Alas Peruanas on 2018-11-26	Submitted works	<1%
38	adoc.pub	Internet	<1%
39	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-16	Submitted works	<1%
40	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-15	Submitted works	<1%
41	repositorio.uta.edu.ec	Internet	<1%
42	repositorioacademico.usmp.edu.pe	Internet	<1%
43	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2022-09-24	Submitted works	<1%
44	dspace.esPOCH.edu.ec	Internet	<1%

45	Universidad Alas Peruanas on 2019-09-30 Submitted works	<1%
46	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2019-04-07 Submitted works	<1%
47	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2022-05-04 Submitted works	<1%
48	Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-11 Submitted works	<1%
49	dspace.ucuenca.edu.ec Internet	<1%
50	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-26 Submitted works	<1%
51	Universidad Continental on 2016-09-26 Submitted works	<1%
52	repositorio.espe.edu.ec Internet	<1%
53	cibnor.org Internet	<1%
54	conama.cl Internet	<1%
55	economiaenred.com Internet	<1%
56	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2022-12-28 Submitted works	<1%

57	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-18 Submitted works	<1%
58	Universidad Cesar Vallejo on 2017-10-19 Submitted works	<1%
59	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2022-01-11 Submitted works	<1%
60	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2022-02-05 Submitted works	<1%
61	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2023-02-05 Submitted works	<1%
62	bibliotecadigital.udea.edu.co Internet	<1%
63	bibvirtual.ucb.edu.bo Internet	<1%
64	fonvalmed.gov.co Internet	<1%
65	issuu.com Internet	<1%
66	iu-hortaleza.org Internet	<1%
67	Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-22 Submitted works	<1%
68	Universidad Cesar Vallejo on 2018-03-21 Submitted works	<1%

69	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-31 Submitted works	<1%
70	Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-26 Submitted works	<1%
71	Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle on 2018-1... Submitted works	<1%
72	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2022-09-26 Submitted works	<1%
73	Universidad Senor de Sipan on 2017-09-12 Submitted works	<1%
74	Universidad de artes, ciencias y comunicación UNIACC on 2020-04-07 Submitted works	<1%
75	catalogo.uniajc.edu.co Internet	<1%
76	gestiopolis.com Internet	<1%
77	juzto.co Internet	<1%
78	prezi.com Internet	<1%
79	repositorio.udch.edu.pe Internet	<1%
80	selene.uab.es Internet	<1%

81

pnud.cl

Internet

<1%

82

repositorio.upla.edu.pe

Internet

<1%