



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**EJES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU
ASOCIACIÓN CON LOS PROCESOS DE
CONTRATACIONES REALIZADOS POR LOS SERVIDORES
DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC 2020**

**PRESENTADO POR
ERIK IVÁN DÁVALOS JUAREZ**

**ASESOR
ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

**LIMA – PERÚ
2020**



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**“EJES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU
ASOCIACIÓN CON LOS PROCESOS DE CONTRATACIONES
REALIZADOS POR LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO
REGIONAL DE APURÍMAC 2020”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADO POR
ERIK IVÁN DÁVALOS JUAREZ**

**ASESOR:
DR. ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

LIMA, PERÚ

2020

DEDICATORIA

Para mi madre, por su comprensión y ayuda en momentos malos y menos malos. Que me ha dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

A mi hijo, especialmente le dedico esta Tesis. Es la persona que más directamente ha sufrido las consecuencias de mi trabajo. Realmente me llena por dentro, para conseguir un equilibrio que me permita dar el máximo de mí. Él es lo mejor que nunca me ha pasado, y ha venido a este mundo para darme el empujón necesario para seguir adelante. Es sin duda mi referencia para el presente y para el futuro.

A la memoria de mi padre, por haberme enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento que desde donde este, guía mis pasos.

A mi compañera, mi esposa por la paciencia durante el trayecto de esta parte de mi vida.

Finalmente quisiera dedicarlo a mis amigos, padrinos que los considero parte elemental de mi familia por su apoyo, su cariño y por confiar en mí.....Nunca les podré estar suficientemente agradecido.

Erik Iván Dávalos Juárez

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”. Thomas Chalmers

“Después de todo y todos lo hicimos”. EIDJ

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero darle gracias al mejor y más grande arquitecto que existe, por darme la vida, paciencia, sabiduría y la fuerza para llegar a concluir esta etapa en mi vida...a Dios.

A mi asesor por haber depositado su confianza en mí, por haberme guiado por el mejor camino y brindarme su conocimiento para culminar este proyecto.

A la Universidad San Martín de Porres y al Instituto de Gobierno y de Gestión Pública, por la formación brindada a lo largo del Maestría en Gestión Pública. A sus catedráticos por transmitirme sus conocimientos a lo largo de esta trayectoria; un agradecimiento especial a los docentes por su amabilidad, comprensión; y a todo el personal que de alguna manera estuvo involucrado.

Erik Iván Dávalos Juárez

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1 Antecedentes de la investigación	6
1.1.1 Antecedentes Internacionales	6
1.1.2 Antecedentes Nacionales.....	7
1.2 Bases Teóricas.....	16
1.2.1 Control Interno	16
1.2.2 Ejes del Sistema de Control Interno	19
1.2.3 Contrataciones del estado del Perú.....	21
1.2.4 Proceso de Contratación.....	24
1.2.5 Registro Nacional de Proveedores del Estado (RNP):.....	26
1.3 Definición de términos básicos	27
CAPÍTULO II. PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	30
2.2 Variables y definición operacional.....	32
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	34
3.1 Diseño metodológico.....	34

3.2	Diseño muestral	34
3.2.1	Población:	34
3.2.2	Muestra:	35
3.3	Técnicas de recolección de datos	35
3.4	Técnicas de gestión y estadísticas para el procesamiento de la Información	37
3.5	Aspectos éticos	38
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR		39
4.1	Características de los trabajadores entrevistados del Gobierno Regional de Apurímac en el Periodo 2020.	39
4.1.1.-	Sexo de los trabajadores entrevistados.	39
4.1.2.-	Edad de los trabajadores entrevistados.	40
4.2	Ejes del Sistema de Control Interno, según los trabajadores entrevistados.	41
4.2.1.-	Eje Cultura Organizacional del Control Interno.	41
4.2.1.1.-	Ambiente de Control.....	41
4.2.1.2.-	Información y comunicación.	44
4.2.1.3.-	Resumen Descriptivo del eje Cultura Organizacional del Control Interno.	48
4.2.2.-	Eje Gestión de riesgo del Control interno.	50
4.2.2.1.-	Evaluación de riesgos	50
4.2.2.2.-	Actividades de control	51
4.2.2.3.-	Resumen Descriptivo de la Gestión de riesgo de los Ejes de Control Interno.	52
4.2.3.-	Eje Supervisión del Control interno.	55
4.2.3.1.-	Supervisión	55
4.2.3.2.-	Resumen Descriptivo de la supervisión de los Ejes de Control Interno. .	57
4.2.4.-	Resumen descriptivo de los Ejes de Control interno.....	59

4.3 Proceso de Contratación, según los trabajadores entrevistados.....	62
4.3.1.1.- Cuadro de necesidades.....	62
4.3.1.2.- Plan anual de contrataciones.....	64
4.3.1.3.-. Resumen Descriptivo de la planificación de los procesos de contratación.	66
4.3.2.- Actuaciones preparatorias de los procesos de contratación.....	68
4.3.2.1.- Requerimientos.....	68
4.3.2.2.- Valor Referencial y Valor Estimado.....	70
4.3.2.2.-. Resumen Descriptivo de las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación.....	72
4.3.3.- Métodos de contratación.....	74
4.3.3.1.- Procedimientos de selección.....	74
4.3.3.2.- Resumen Descriptivo de los métodos de contratación.....	76
4.3.4.- El contrato y la ejecución de los procesos de contratación.....	79
4.3.4.1.- Formulación del Contrato.....	79
4.3.4.2.- Ejecución del contrato.....	80
4.3.4.3.-. Resumen Descriptivo del contrato y su ejecución.....	82
4.3.5.- Resumen Descriptivo de los procesos de contratación.....	84
4.4 Ejes del sistema de control interno y su asociación con los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac....	86
4.4.1.- Ejes del Sistema de Control Interno y su asociación con la planificación de los procesos de contrataciones, según los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.....	88
4.4.2.- Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con las actuaciones preparatorias de los procesos de contrataciones, según los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.....	90

4.4.3.- Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con los métodos de contratación de los procesos, según los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.....	92
4.4.4.- Ejes del Sistema de Control Interno, y su relación con el contrato y su ejecución de los procesos de contrataciones, según los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.....	94
CAPÍTULO V DISCUSIÓN.....	96
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105
ANEXO 1: CUESTIONARIO.....	109
ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	111
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	112
ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	113
ANEXO 5: BASE DE DATOS.....	114
ANEXO 6: BASE DE DATOS.....	115
ANEXO 7: BASE DE DATOS.....	116
ANEXO 8: BASE DE DATOS.....	117
ANEXO 9: BASE DE DATOS.....	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sexo de los trabajadores.....	39
Tabla 2 Edad de los trabajadores entrevistados	40
Tabla 3 Compromiso con la integridad y los valores éticos en los procesos de contratación, mostrados por el Gobierno Regional	42
Tabla 4 Las estructuras, (líneas de reporte, niveles de autoridad, responsabilidad) para los procesos de contratación, establecidas por la Alta Dirección.....	43
Tabla 5 Información relevante y de calidad utilizada por el Gobierno regional para apoyar el funcionamiento del control interno en los procesos de contratación	45
Tabla 6 Comunicación interna del Gobierno Regional en los controles que deben cumplirse en los procesos de contratación	46
Tabla 7 Irregularidades detectadas en los procesos de contratación y la comunicación oportuna a las partes interesadas	47
Tabla 8 Resumen Descriptivo del eje Cultura Organizacional del Control Interno	48
Tabla 9 Promedio del eje Cultura Organizacional del Control Interno.....	49
Tabla 10 Evaluaciones realizadas por el Gobierno Regional sobre los riesgos en los procesos de contratación	50
Tabla 11 Actividades de control desarrolladas por el Gobierno Regional, que contribuyen a la mitigación de los riesgos en los procesos de contratación	52
Tabla 12 Resumen Descriptivo de la Gestión de riesgo de los Ejes de Control Interno.	53
Tabla 13 Promedio de la Gestión de riesgo de los Ejes de Control Interno	54
Tabla 14 Evaluaciones realizadas por el Gobierno Regional, para determinar si los componentes del SCI están presentes en los procesos de contratación	55

Tabla 15 Debilidades comunicadas por el gobierno regional del control interno de forma oportuna a las partes responsables de los procesos de contratación	57
Tabla 16 Resumen Descriptivo de la supervisión de los Ejes de Control Interno	58
Tabla 17 Promedio de la supervisión de los Ejes de Control Interno	59
Tabla 18 Resumen descriptivo de los Ejes de Control interno	60
Tabla 19 Promedio de los Ejes de Control interno	61
Tabla 20 Lineamientos internos que se cumple en el gobierno regional para la elaboración del cuadro de necesidades	63
Tabla 21 Comunicación del Gobierno Regional a todas las áreas el plan anual de contrataciones	64
Tabla 22 Ejecución del plan anual de contrataciones y su cumplimiento con el presupuesto programado	65
Tabla 23 Resumen Descriptivo de la planificación de los procesos de contratación	66
Tabla 24 Promedio de la planificación de los procesos de contratación	67
Tabla 25 Gestión de riesgo implementada en el Gobierno Regional y su contribución en los actos preparatorios de las contrataciones	68
Tabla 26 Supervisión actual de los requerimientos de contratación, con la finalidad de mejorar los tiempos en la ejecución de los actos preparatorios	69
Tabla 27 Procesos para establecer el Valor Referencial de contratación	70
Tabla 28 Valor Estimado de la contratación y la consideración del presupuesto aprobado	71
Tabla 29 Resumen Descriptivo de las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación.....	72

Tabla 30 Promedio de las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación.....	73
Tabla 31 Sistema de control interno implementado en los procedimientos de selección de los proveedores.....	75
Tabla 32 Optimización de los controles implementados para la selección de los métodos de contratación.....	76
Tabla 33 Resumen Descriptivo de los métodos de contratación.....	77
Tabla 34 Promedio de los métodos de contratación.....	78
Tabla 35 Promedio de los métodos de contratación.....	79
Tabla 36 Control interno del gobierno regional y la ejecución de contrataciones oportuna.....	81
Tabla 37 Resumen Descriptivo del contrato y su ejecución.....	82
Tabla 38 Promedio del contrato y su ejecución.....	83
Tabla 39 Procesos de contratación.....	84
Tabla 40 Promedio de los Procesos de contratación.....	85
Tabla 41 Ejes del sistema de control interno y su asociación con los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores.....	86
Tabla 42 Chi cuadrado de los Ejes del sistema de control interno y su asociación con los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores.....	87
Tabla 43 Ejes del Sistema de Control Interno y su asociación con la planificación de los procesos de contrataciones.....	88
Tabla 44 Chi cuadrado de los Ejes del Sistema de Control Interno y su asociación con la planificación de los procesos de contrataciones.....	89
Tabla 45 Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con las actuaciones preparatorias de los procesos de contrataciones.....	90

Tabla 46 Chi cuadrado de los Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con las actuaciones preparatorias de los procesos de contrataciones	91
Tabla 47 Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con los métodos de contratación de los procesos.....	92
Tabla 48 Chi cuadrado de los Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con los métodos de contratación de los procesos.....	93
Tabla 49 Ejes del Sistema de Control Interno, y su relación con el contrato y su ejecución de los procesos de contrataciones	94
Tabla 50 Chi cuadrado de los Ejes del Sistema de Control Interno, y su relación con el contrato y su ejecución de los procesos de contrataciones.....	95

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sexo de los trabajadores.....	39
Figura 2 Edad de los trabajadores entrevistados	40
Figura 3 Compromiso con la integridad y los valores éticos en los procesos de contratación, mostrados por el Gobierno Regional	42
Figura 4 Las estructuras, (líneas de reporte, niveles de autoridad, responsabilidad) para los procesos de contratación, establecidas por la Alta Dirección.....	44
Figura 5 Información relevante y de calidad utilizada por el Gobierno regional para apoyar el funcionamiento del control interno en los procesos de contratación	45
Figura 6 Comunicación interna del Gobierno Regional en los controles que deben cumplirse en los procesos de contratación	46
Figura 7 Irregularidades detectadas en los procesos de contratación y la comunicación oportuna a las partes interesadas	47
Figura 8 Resumen Descriptivo del eje Cultura Organizacional del Control Interno	48
Figura 9 Promedio del eje Cultura Organizacional del Control Interno.....	49
Figura 10 Evaluaciones realizadas por el Gobierno Regional sobre los riesgos en los procesos de contratación.....	51
Figura 11 Actividades de control desarrolladas por el Gobierno Regional, que contribuyen a la mitigación de los riesgos en los procesos de contratación	52
Figura 12 Resumen Descriptivo de la Gestión de riesgo de los Ejes de Control Interno.....	53
Figura 13 Promedio de la Gestión de riesgo de los Ejes de Control Interno	54
Figura 14 Evaluaciones realizadas por el Gobierno Regional, para determinar si los componentes del SCI están presentes en los procesos de contratación.	56

Figura 15 Debilidades comunicadas por el gobierno regional del control interno de forma oportuna a las partes responsables de los procesos de contratación.....	57
Figura 16 Resumen Descriptivo de la supervisión de los Ejes de Control Interno	58
Figura 17 Promedio de la supervisión de los Ejes de Control Interno	59
Figura 18 Resumen descriptivo de los Ejes de Control interno	60
Figura 19 Promedio de los Ejes de Control interno	61
Figura 20 Lineamientos internos que se cumple en el gobierno regional para la elaboración del cuadro de necesidades	63
Figura 21 Comunicación del Gobierno Regional a todas las áreas el plan anual de contrataciones	64
Figura 22 Ejecución del plan anual de contrataciones y su cumplimiento con el presupuesto programado	65
Figura 23 Resumen Descriptivo de la planificación de los procesos de contratación	66
Figura 24 Promedio de la planificación de los procesos de contratación	67
Figura 25 Gestión de riesgo implementada en el Gobierno Regional y su contribución en los actos preparatorios de las contrataciones	69
Figura 26 Supervisión actual de los requerimientos de contratación, con la finalidad de mejorar los tiempos en la ejecución de los actos preparatorios	70
Figura 27 Procesos para establecer el Valor Referencial de contratación	71
Figura 28 Valor Estimado de la contratación y la consideración del presupuesto aprobado	72
Figura 29 Resumen Descriptivo de las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación.....	73

Figura 30 Promedio de las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación.....	74
Figura 31 Sistema de control interno implementado en los procedimientos de selección de los proveedores.....	75
Figura 32 Optimización de los controles implementados para la selección de los métodos de contratación.....	76
Figura 33 Resumen Descriptivo de los métodos de contratación.....	77
Figura 34 Promedio de los métodos de contratación.....	78
Figura 35 Promedio de los métodos de contratación.....	80
Figura 36 Control interno del gobierno regional y la ejecución de contrataciones oportuna.....	81
Figura 37 Resumen Descriptivo del contrato y su ejecución.....	82
Figura 38 Promedio del contrato y su ejecución.....	83
Figura 39 Procesos de contratación.....	84
Figura 40 Promedio de los Procesos de contratación.....	85
Figura 41 Ejes del sistema de control interno y su asociación con los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores.....	87
Figura 42 Ejes del Sistema de Control Interno y su asociación con la planificación de los procesos de contrataciones.....	89
Figura 43 Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con las actuaciones preparatorias de los procesos de contrataciones.....	91
Figura 44 Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con los métodos de contratación de los procesos.....	93
Figura 45 Ejes del Sistema de Control Interno, y su relación con el contrato y su ejecución de los procesos de contrataciones.....	95

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo los ejes del Sistema de Control Interno se asocian con los procesos de contrataciones realizados por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac en el periodo 2020. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, transversal, de diseño descriptivo-correlacional. Entre los resultados se encontró que, para el 51,5% de los entrevistados, las irregularidades detectadas en los procesos de contratación se comunican de manera ineficiente a las partes interesadas. Para el 57,7% el gobierno regional realiza evaluaciones de riesgos en los procesos de riesgos en los procesos de contratación, de manera ineficiente. Para el 59,2% de los trabajadores, los Ejes de Control Interno en el Gobierno Regional de Apurímac, se desarrollan de manera ineficiente. Para el 40,8% la planificación de los procesos de contratación en el Gobierno Regional es ineficiente. Para el 43,8% los procesos de contratación se están llevando a cabo de manera ineficiente. El 50,8% de los trabajadores entrevistados consideran que, los controles implementados para la selección de los métodos de contratación, son ineficientes. El 53,1% de los trabajadores consideraron que el control interno del gobierno regional no permite la ejecución de contrataciones oportunamente. Existe relación entre la implementación de los ejes del sistema de control interno y los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores. Asimismo, existe relación entre la implementación de los ejes del sistema de control interno y la planificación de los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.

Palabras claves: Control Interno, proceso de contratación, Gobierno Regional

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine how the axes of the Internal Control System are associated with the contracting processes carried out by the Apurímac Regional Government servers in the period 2020. It was a quantitative, non-experimental, cross-sectional research, descriptive-correlational design. Among the results it was found that, for 51.5% of the interviewees, the irregularities detected in the contracting processes are reported inefficiently to the interested parties. For 57.7%, the regional government performs risk assessments in the risk processes in the contracting processes, inefficiently. For 59.2% of the workers, the Axes of Internal Control in the Apurímac Regional Government develop inefficiently. For 40.8%, the planning of the contracting processes in the Regional Government is inefficient. For 43.8%, the contracting processes are being carried out inefficiently. 50.8% of the interviewed workers consider that the controls implemented for the selection of hiring methods are inefficient. 53.1% of the workers considered that the internal control of the regional government does not allow the execution of contracts in a timely manner. There is a relationship between the implementation of the axes of the internal control system and the hiring processes carried out by workers. Likewise, there is a relationship between the implementation of the axes of the internal control system and the planning of the contracting processes carried out by the workers of the Regional Government of Apurímac.

Keywords: Internal Control, contracting process, Regional Government

INTRODUCCIÓN

Descripción de la situación problemática

En el diagnóstico elaborado en las entidades públicas se han encontrado algunas deficiencias en la gestión institucional referente a su planificación, organización, dirección y coordinación evidenciando que las entidades en su mayoría con controles internos implementados.

En consecuencia, la falta de control interno conlleva a la vulnerabilidad de la entidad a incidentes que podrían afectarla, a su vez, el agravante trae la carencia de racionalización en la administración de los recursos institucionales. Además, el mayor provecho de los recursos escasos que administra al no existir una adecuada planificación y organización de los mismos; desarticula la eficiencia institucional total. En tal sentido, la entidad no cumple sus metas, objetivos y misión institucional en las mejores condiciones. Asimismo, un marco de referencia propicio sobre el cual pueda fundamentar el proceso de toma de decisiones para la efectividad institucional.

La autora (Mantilla, 2016) señala que, el control es un factor clave en el logro de objetivos de las organizaciones, el cual debe ser oportuno y económico, para tener una buena estructura orgánica, una buena ubicación estratégica, revelar tendencias y situaciones. El control interno está orientado al funcionamiento de las actividades operacionales dentro de una institución.

Por otro lado, la ausencia de información de las contrataciones de bienes y servicios del Gobierno regional de Apurímac, constituyente una gran problemática dentro de la institución. A su vez, la ausencia de compromiso de los funcionarios del gobierno Regional de Apurímac tiene consecuencias en el servicio ofrecido a los usuarios. La principal problemática del gobierno regional de Apurímac, se observa en el

control interno, el mismo no es aplicado en forma integral. Es importante resaltar que el control interno debe ser un sistema en el cual exista interacción con los trabajadores y la institución, por las razones antes expuestas se formularon los siguientes problemas:

Formulación del problema

Problema general

PG.- ¿Cómo los ejes del Sistema de Control Interno se asocian con los procesos de contrataciones realizados por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac en el periodo 2020?

Problemas específicos

PE1.- ¿Cómo los ejes del Sistema de Control Interno se asocian con la planificación de contrataciones realizadas por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac en el periodo 2020?

PE2.- ¿De qué forma, los ejes del Sistema de Control Interno se asocian con las actuaciones preparatorias realizadas por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac en el periodo 2020?

PE3.- ¿Cómo los ejes del Sistema de Control Interno se asocian con los métodos de Contratación realizadas por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac en el periodo 2020?

PE4.- ¿Cómo los ejes del Sistema de Control Interno se asocian con los contratos realizados por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac en el periodo 2020?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

OG.- Determinar cómo los ejes del Sistema de Control Interno se asocian con los procesos de contrataciones realizados por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac en el periodo 2020

Objetivos específicos

OE1.- Analizar cómo los ejes del Sistema de Control Interno se asocian con la planificación de contrataciones realizadas por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac en el periodo 2020

OE2.- Identificar de qué forma, los ejes del Sistema de Control Interno se asocian con las actuaciones preparatorias realizadas por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac en el periodo 2020

OE3.- Conocer cómo los ejes del Sistema de Control Interno se asocian con los métodos de Contratación realizadas por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac en el periodo 2020

OE4.- Establecer cómo los ejes del Sistema de Control Interno se asocian con los contratos realizados por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac en el periodo 2020

Importancia de la investigación

En la práctica, es fundamental que los funcionarios responsables de la gestión institucional utilicen la información de las normas de control interno a la situación particular de cada proceso para asegurar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en los procedimientos de selección y la toma de decisiones, especialmente, en las contrataciones.

A su vez, la ética, el profesionalismo y la responsabilidad deben ser las virtudes de cada servidor público en el Gobierno Regional de Apurímac. Adicionalmente, los procesos de contrataciones de bienes, servicios y obras para el logro de los objetivos y metas planteadas por la entidad mencionada deben ser en pro del beneficio social, es decir, en beneficio del ciudadano.

Desde otra perspectiva, un control interno óptimo garantiza un adecuado uso de los recursos del Estado. Además, proporciona un grado de seguridad razonable respecto al cumplimiento de los objetivos, asimismo, sirve como base para una adecuada planificación, organización, dirección y coordinación de la gestión pública, también permite la evaluación tanto en la fase previa, simultánea y posterior al mismo.

El interés de la investigación es la aplicación y mejoramiento del control interno en los procesos de las contrataciones, porque permitirá un óptimo manejo del presupuesto en la entidad pública, en este caso, el Gobierno Regional de Apurímac.

En síntesis, el Control Interno es una herramienta de gestión que debe ser implementado por las propias entidades del Estado, ya que, los pilares de autocontrol, la autorregulación y la autogestión en los procesos de contrataciones.

El acceso a la información permitió llevar a cabo la siguiente investigación que conducirán al conocimiento de lo planteado como objetivo principal. Asimismo, la realización de un estudio de este tipo es un buen ejemplo para la práctica gubernamental, y su aplicación se podrá observar cambios significativos y resultados satisfactorios en la dinámica de gestión por parte de los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac. Es importante señalar que, una institución gubernamental que tenga menores cuotas de fracaso en el proceso de las

contrataciones posee un mejor manejo del tiempo y recursos necesarios, asimismo, minimiza los factores de riesgos.

La principal limitante en el proceso de la investigación cuando se encuestan a servidores de un ente gubernamental es el sesgo. Sin embargo, se enfatiza en que la persona encuestada buscará responder de la mejor manera posible para lograr mejoras los servicios ofrecidos en la entidad.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Antecedentes Internacionales

En la tesis de (Herrera, 2016), sobre “Auditoría de control interno y el nivel de cumplimiento del departamento de compras públicas del GAD municipal de Quevedo, año 2012” , cuyo objetivo general fue “determinar la incidencia de la Auditoría de Control Interno y el nivel de cumplimiento del departamento de compras públicas del GAD Municipal de Quevedo en Ecuador para el año 2012”(p.7), en la cual realizó una investigación de campo aplicando un cuestionario de preguntas dirigidas a los funcionarios y la observación directa en cada oficina en dicha municipalidad. Además, la observación formó parte en el proceso de familiarización de la investigación en el estudio de la situación del problema planteada. Por ello, se realizó una matriz FODA para el respectivo análisis situacional del contexto seleccionado. Cabe destacar que, para iniciar el proceso de recolección de los datos, se realizaron cartas e informes de permiso y autorización para tener en cuenta los aspectos éticos y profesionales en la misma. En los resultados señala que: “el departamento de compras públicas cumple con los procesos para la adquisición, pero es deficiente al no agilizar el proceso la documentación para la compra o contratación” (p.144). Por su parte, se estableció un 81% de alto nivel de confianza en la transparencia de adquisición en el sistema operativo. En consecuencia, la recomendación principal fue realizar capacitaciones a los profesionales del Departamento de Compras Públicas y otros departamentos relacionados a las adquisiciones, para mejorar el desenvolvimiento e interrelaciones departamentales y cooperar con el desarrollo organizacional a nivel colectivo (p.147). “El componente de Supervisión tiene un nivel de confianza alto

del 81% y el nivel de riesgo bajo de 19%, del Departamento de Compras Públicas no se monitorea mensualmente el cumplimiento de las actividades” (p.119).

1.1.2 Antecedentes Nacionales

En la investigación de (Cruz, 2012) denominada “Eficacia del Sistema de Control Interno en Contrataciones de Bienes y Servicios del estado en la Unidad de Logística del Hospital la Caleta Chimbote”, señala que, “la aplicación del control gubernamental debe estar orientado y contribuir a la afectividad de las contrataciones del Estado”(p.5), así como cumplir con la normatividad vigente. También indica que para asegurar el cumplimiento de los Planes Anuales de Contrataciones de Bienes y Servicios de Estado se debe efectuar eficazmente el Control Interno. Esto permite tomar decisiones correctas a corto, mediano y largo plazo.

El estudio realizado por (Cruz, 2012), se utilizó el método transeccional descriptivo. La muestra que utilizaron fue de 27 trabajadores que participaron en procesos de contrataciones de bienes y servicios en el 2010. El objetivo principal de la investigación fue: Diseñar un sistema de control integral y coherente para mejorar la ejecución de los procesos de contratación de bienes y servicios en la Unidad de Logística del Hospital La Caleta de Chimbote.

La muestra estuvo representada por los trabajadores de Unidad de Logística, integrantes de Comités Especiales, trabajadores de las Oficina de Administración, de la Oficina de Planificación y Presupuesto quienes en ocasiones también integraron los Comités Especiales de los procesos de selecciones de bienes y servicios; por otro lado, se ha considerado a auditores del Órgano de Control Institucional. Entre los resultados de (Cruz, 2012) se observó que:

“El promedio de porcentaje de desconocimiento o no aplicación de los cinco componentes del control interno aplicables a los procesos de Contrataciones del Estado de bienes y servicios en la entidad: es de: 73.33%” (p.70). El promedio de porcentaje de la evaluación de riesgos del sistema de control interno que se utilizan o aplican en la evaluación de los procesos de contrataciones de bienes y servicios ejecutados en la entidad; es de: 37,04%; y en promedio porcentual integrado de un 62.96% es lo contrario. “Estas situaciones también ponen en riesgo la gestión de los recursos a nivel de la entidad, la eficacia y eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas” (p.5)

La autora (Cachi, 2018) en la investigación titulada “Incidencia del control interno en los procesos de contratación de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán SA, periodo 2015-2016”, plantea la problemática de la empresa, a pesar de los avances en cuanto a control interno, las auditorías demuestran deficiencias en los procesos de contratación pública. Par evaluar a profundidad el control interno realizó un análisis exploratorio para determinar la incidencia del control interno en los procesos de contratación en la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán S.A., periodo 2015-2016.

Por su parte, la investigación fue de tipo analítica, descriptiva, deductiva y no experimental donde se toma una muestra de 12 trabajadores participantes en el proceso de contratación, así como informes de auditorías con sus respectivos expedientes. (Cachi, 2018) obtuvo como resultado que: el grado de eficiencia del control interno en las actuaciones preparatorias es de un 56%, el grado de eficiencia del control interno en los procedimientos de selección es de un 54%, y el grado de

eficiencia del control interno es de 46%. Adicionalmente, se deduce que se encontró debilidades en las auditorías de cumplimiento y la herramienta diagnóstica ya que hay riesgos en todas las fases de contratación. Los resultados muestran que:

Los trabajadores del órgano encargado de las contrataciones que representan el 25% de los encuestados, señalaron que no existen lineamientos internos, mientras que los trabajadores de las áreas usuarias que representan el 75% señalaron que desconocen sobre la existencia o no de los lineamientos internos (directiva, memorando, instructivo, procedimiento o similar), a través del cual se establecen disposiciones para la elaboración del Cuadro Consolidado de Necesidades (CCN), esta situación constituye un riesgo en la empresa, para la ejecución de las contrataciones(p.65-66).

Los datos recopilados en la encuesta muestran que el 100% de los trabajadores del Órgano Encargado de las Contrataciones señalan que el Plan Anual de Contrataciones para el año 2015 y 2016 se realizan dentro del plazo establecido; es decir, se cumple con el procedimiento, sin embargo, se realiza constantes modificaciones al Plan Anual de Contrataciones por la información que es alcanzada fuera de tiempo.
(p.67)

En la investigación de (Zarpan, 2013) , en su investigación titulada “Evaluación del sistema de control interno del área de abastecimiento para detectar riesgos operativos en la Municipalidad Distrital de Pomalca 2012”, se planteó como objetivo general:

Evaluar el sistema de control interno para detectar riesgos potenciales en el área de abastecimiento, y como objetivos específicos: diagnosticar si los controles internos están ayudando a reducir los riesgos, corroborar la adecuada gestión de riesgos en los procesos de abastecimiento, verificar un adecuado cumplimiento de la normativa vigente, obtener evidencia suficiente y competente para respaldar las recomendaciones propuestas, recomendar acciones correctivas que ayuden a mejorar la implementación del control interno en el área de abastecimiento. (p.11)

(Zarpan, 2013) parte de la hipótesis de que, si existía un buen sistema de control interno, este ayudaría a la eficiencia de los recursos económicos en la Municipalidad de Pomalca en el año 2012.

Luego del análisis, se identificaron cinco riesgos potenciales que se originaron como consecuencia de las deficiencias detectadas en cada área: adquisición de productos innecesarios; excesivos costos de bienes adquiridos, extravió, deterioro, robo sistemático de los bienes almacenados; deficiente desempeño del recurso humano. De igual forma se confirma que la gestión de riesgo es deficiente, ya que se acepta y no se actúa frente al mismo.

En la tesis de (Quinteros, 2018) denominado “Control interno en el proceso de selección de adjudicación simplificada en la Municipalidad Distrital de Santa María de Chicmo, Andahuaylas Apurímac, 2016”, desarrolló una investigación de tipo descriptiva comparativa con una muestra de 31 trabajadores del municipio, cuya metodología abordada fue de acuerdo a la Ley de Control Interno de la Entidades del Estado y el método de desarrollo fue diseñado por COSO. Su objetivo central

fue el desarrollar el control interno para coadyuva el proceso de adjudicación simplificada en la municipalidad del distrito de Santa María de Chicmo.

Entre los resultados de (Quinteros, 2018) se tiene que se identificaron 7 eventos de riesgos: tres medios bajos, dos altos y dos extremos y luego de implementar la metodología todos los riesgos tienen nivel bajo. Se concluye que al conocer la metodología de control interno se mejora el proceso de adjudicación simplificada. Además, le ha permitido concluir que dicha institución no practica cultura de prevención. Por último, cabe señalar la importancia del seguimiento, monitoreo y evaluación de cada actividad planeada para la optimización sustancial del ente gubernamental.

El trabajo de investigación de (Sandoval, 2018) titulado “Control interno y su incidencia en el área de abastecimiento de la municipalidad provincial de Chincheros periodo, 2017”, realizó una investigación cuantitativa, se diseñó una muestra de tamaño 21 y se aplicó una encuesta de 15 preguntas cerradas. El objetivo de la investigación fue determinar la incidencia del control interno en la gestión de la unidad de abastecimiento en la Municipalidad Provincial de Chincheros del sector administrativo. (Sandoval, 2018) concluyo que:

Un 90% de trabajadores conocen las funciones del área de abastecimiento según los documentos de gestión y manejan un tipo de control de actividades. No obstante, reconocen que se debe designar un responsable para el monitoreo y seguimiento para el mejoramiento de la institución. Por su parte, un 33% del personal encuestado menciona que no cumple con sus funciones de forma eficaz manifestando un nivel de preocupación ya que repercute en gran medida en sus actividades lo que

conllevara a brindar un servicio oportuno y de calidad. Asimismo, se cuestiona la capacitación del personal encargado en la cual se reflejó que 57% no cuenta con la capacitación altamente calificada. En síntesis, se confirma que el Control interno si tiene influencia en la gestión de abastecimiento y se recomienda capacitación en técnicas de control interno para la correcta implementación. (p.95-97)

En el trabajo de investigación titulado “El Control Interno y su influencia en el proceso de ejecución presupuestal de la Municipalidad Provincial de Huancané – periodo 2016”, (Velásquez, 2018) realizó una investigación cuantitativa no experimental descriptiva de tipo correlacional en una población de trabajadores y funcionarios de la Municipalidad provincial de Huancaré. El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de influencia del control interno en el proceso de ejecución presupuestal. Uno de los resultados fue el 10,3% de los trabajadores no conocen en qué consiste el control interno. Por otra parte, se determinó que para el 2016 se ejecutó el sólo el 65% del presupuesto programado lo cual se deduce que se deben tomar medidas de control interno para alcanzar los objetivos planteados.

En la tesis de (Arteta, 2018) titulada “El control interno y su incidencia en la gestión de tesorería de las universidades públicas de la región Puno”, se desarrolló una investigación descriptiva, analítica y deductiva; no experimental, cuyo objetivo fue evaluar el nivel de implementación del control interno, cumplimiento de las normas y procedimientos del sistema nacional de tesorería. Por ello, seleccionó una muestra en las oficinas de tesorería de las universidades públicas de la región

Puno, especialmente, la Universidad Nacional del Altiplano y la Universidad Nacional de Juliaca. Entre los resultados se tiene que:

Sobre el nivel de implementación del control interno “el 56.3% en la Universidad Nacional del Altiplano y 33.3% en la Universidad Nacional de Juliaca, los encuestados indicaron que se encuentra en un nivel medio” (p.28); “El 31.3% en la UNAP y el 33.3% en la UNAJ indicaron que se encuentra en un nivel bajo” (p.37). Entre otro de los resultados presenta que los resultados nos muestran que el 62.5% en la Universidad Nacional del Altiplano y 33.3% en la Universidad Nacional de Juliaca, los encuestados indicaron que se encuentra en un nivel muy bajo en las actividades orientadas a la identificación de riesgos en los procesos de Tesorería; el 6.3% en la UNAP y el 66.7 en la UNAJ indicaron que se encuentra en un nivel muy bajo” (p.30).

Posterior al análisis de resultados, (Arteta, 2018) concluye que, el control interno incide directa y significativamente en la gestión de tesorería de las universidades públicas de la región de Puno donde se muestra una carencia en el cumplimiento de normas y procedimientos establecidos por el estado.

En la investigación de (Calatayud, 2018) titulada “Planeamiento estratégico para la región Apurímac”, se planteó como objetivo central el plantear y estimular de manera eficaz las acciones esenciales que debe ejecutar el Gobierno Regional para lograr potenciar el desarrollo sostenible de la región en el futuro. Para ello, se hizo un análisis de la situación actual de la región detallando factores externos e interno en un entorno global. El Plan estratégico planteado se orienta a desarrollar la industria productiva de quinua y palta, así como desarrollar el mercado de

ecoturismo y generar empleabilidad formal. Concluyendo que, es indispensable la reingeniería de la organización para optimizar y gestionar el uso de recursos disponibles, y lograr obtener el bienestar económico y social de la Región.

En la investigación de (Quispe, 2018) titulada “Caracterización del control interno en el área operativa de logística de la municipalidad provincial de Tacna, 2017”, realizó una encuesta dirigida a 25 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, diseñando un cuestionario de 12 preguntas. Tuvo como objetivo general determinar cómo se caracteriza el control interno en el área operativa de logística de la Municipalidad de Tacna en el 2017. En los resultados obtenidos:

El 48% de los trabajadores de la municipalidad indican que son deficientes las acciones de control, el 28% manifiestan que es malo. Por otro lado, un 20% indican que es regular y un 4% manifiesta que es eficiente. En lo que respecta al cumplimiento de los parámetros de evaluación y experiencia profesional para controlar las contrataciones y evaluación de expedientes, un 60% indican que no se cumplen y el resto, manifiestan que sí (p.91).

Por último, el cuestionamiento sobre los profesionales que labora en el área operativa de logística se encuentra capacitado y cuenta con la experiencia necesaria las contrataciones y adquisiciones, un 52% indican un nivel de capacitación, un 24% manifiesta que frecuentemente se están capacitando, un 20% indican que nunca y el 4% responde que están altamente calificados (p.124).

El 40% de los trabajadores de la municipalidad indica que si se cumplen con los parámetros de evaluación y experiencia profesional para controlar las

contrataciones y evaluación de expedientes y el 60% manifiesta que no (p.88). Se recomienda hacer análisis de las contrataciones de forma ocasional considerando capacitación en la elaboración de los términos de referencia e insiste en mejorar e implementar acciones para mejorar las contrataciones.

En la tesis titulada, “Implementación del sistema de control interno eficiente y eficaz para la mejora continua en los sistemas administrativos en la clínica María del Pilar Ayacucho, 2016”, de (Caceres, 2017) se pretendió determinar si los sistemas de control interno son los más eficientes, para esto se realizó consultas bibliográficas exhaustivas para orientar óptimamente la investigación.

En los hallazgos encontrados, se concluye que un 93% a 97% de los encuestados consideran que la implementación del sistema de control interno eficiente influye en la mejora continua en los sistemas administrativos en la gestión de la clínica. Por su parte, un 60% de los encuestados mencionan que los trabajadores de la clínica María del Pilar de Ayacucho no tienen conocimiento de los controles internos. En consecuencia, el equipo directivo y trabajadores debe tomar conciencia que el control interno eficiente contribuye a tomar decisiones acertadas para la buena marcha de la clínica.

La investigación de (Machaca, 2018), en la tesis titulada, “Caracterización del control interno en el área de abastecimientos de la municipalidad distrital de Arapa, periodo 2018”, buscando conocer las características del control interno en la municipalidad de Arapa, oficina de abastecimiento. Por ello, la investigación fue de tipo descriptiva y de enfoque tipo cualitativa, tomando como muestra a funcionarios públicos, a quienes se le aplicaron encuestas guiada por los objetivos específicos.

Dentro de los hallazgos obtenidos, se evidencia un ambiente laboral determinado como “bueno”, ya que, planifican los objetivos y las metas. No obstante, no se socializan los cronogramas para la ejecución de las actividades generando retrasos en el servicio. Por último, no cuentan con un control de factores de riesgos. Se concluye que, los controles internos son muy débiles o simplemente no existen, esto se manifiesta en la falta de conocimiento del personal, donde los procedimientos de contrataciones son manejados con serias irregularidades respecto a la ley. En tal sentido, (Machaca, 2018) recomienda a la administración implementar un sistema de control interno para superar las deficiencias descritas y dar cumplimiento con las metas planificadas y objetivos en los tiempos establecidos.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Control Interno

De acuerdo a (Viloria, 2005) en el control interno se establecen un mínimo de reglas operativas, el mismo debe ser aplicado de forma integral, bajo la óptica de sistemas. El sistema de control interno es un conjunto de normas que permiten la operatividad organizacional para lograr los objetivos de la empresa. Deben tomarse en cuenta estudios de planes de negocios y diseño organizacional. Es un sistema que interactúan los trabajadores y la empresa.

(Viloria, 2005), en el artículo titulado “Factores que inciden en el sistema de control interno de una organización”, detecta que los puntos a fortalecer más comunes del sistema de control interno son: contar con manuales de procedimientos, conocer los objetivos organizacionales, tener claro las líneas de autoridad y comunicación,

segregar las funciones, control de los activos organizacionales, integración del sistema contable dentro de la organización.

Asimismo (Viloria, 2005), menciona que, el informe COSO propone una serie de factores para abordar el control interno, propone cinco componentes que son: el entorno de control, la evaluación del riesgo, el sistema de información, las actividades de control y la supervisión del sistema de control. Asimismo, el autor plantea las siguientes definiciones:

- Entorno de control: Es el ambiente donde se desarrollan las actividades de la organización y está asociado con la filosofía de gestión la integridad y el compromiso ético de los accionistas Aspectos claves del entorno de control son: la estructura organizacional, la división del trabajo, el estilo de gerencia y el compromiso
- Evaluación del riesgo: es el conocimiento de cada una de las causas que conlleven al no cumplimiento de los objetivos. El riesgo de control está relacionado con las actividades que afectan el funcionamiento del sistema interno
- Sistema de información: Tiene que ver con el intercambio de conocimientos dentro de la organización, este intercambio debe permitir desarrollar, gestionar y controlar las operaciones.
- Actividades de control: Es el conjunto de políticas y procedimientos dictados por la gerencia que se deben ejecutar para cumplir con los objetivos de la organización. El control más frecuente es el control del desempeño y el procesamiento de la información
- Supervisión del sistema de control: Es el conjunto de acciones que conlleva vigilar las actividades de control bajo la premisa que todo el proceso debe

ser monitoreado, para incorporar el mejoramiento continuo; y flexible para reaccionar adaptarse a las circunstancias. De acuerdo a la periodicidad de la supervisión, se puede clasificar en permanente o periódica. La supervisión puede ser continua con el fin de supervisar todos los niveles u ocasional como la que ejecuta los auditores externos.

Por su parte (Cruz, 2012) hace referencia a los componentes del Sistema de Control interno con la siguiente desagregación, y conformación de indicadores:

“•Ambiente de control: incluyendo filosofía, estilo de dirección y gerencia, documentos de gestión, valores éticos, competencia profesional, políticas y objetivos establecidos, asignación de responsabilidades, programas, indicadores de rendimiento.

• Evaluación de riesgos: identificación y análisis de los riesgos, evaluación de la frecuencia, modo para manejar el riesgo

• Actividades de control gerencial: confiabilidad de la información financiera, el cumplimiento de leyes y reglamentos

• Actividades de prevención y monitoreo: acciones adoptadas en el desempeño de funciones, idoneidad y capacidad del personal, logros de los objetivos de control interno

• Sistemas de información y comunicación: incluyendo el registro, procesamiento, integración y divulgación de información, sistemas informáticos, eficiencia en los procesos de gestión y control

• Seguimiento de resultados incluyendo recomendaciones, logros de la implementación de recomendaciones

• Compromisos de mejoramiento incluyendo autoevaluaciones conducentes al mejor desarrollo del control interno, identificación de

deficiencias o desviaciones, recomendaciones para la optimización de labores.”

1.2.2 Ejes del Sistema de Control Interno

En resolución N°146-2019CG, emitida por la (Contraloría General de la República, 2019) se establece que los ejes son “elementos del procedimiento para implementar el SCI, que agrupa los componentes del control interno a fin de facilitar su desarrollo”. Estos ejes son: cultura organizacional, gestión de riesgos, y supervisión. En esta nueva resolución la (Contraloría General de la República, 2019) sostiene que:

El Sistema de Control Interno (SCI), es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organizados, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos. (p.5)

Esta resolución agrupa los cinco componentes conocidos anteriormente como ambiente de control, información y comunicación, evaluación de riesgos, actividad de control, supervisión, presentándolo en la actualidad como el eje de cultura organizacional, el cual tiene que ver con los componentes de ambiente de control, e información y comunicación. El segundo eje denominado gestión de riesgo, se asocia con los componentes evaluación de riesgos, y actividad de control; finalizando con el eje de supervisión, el cual incluye el componente asociado a la supervisión. A continuación, se puede apreciar el nuevo esquema del Sistema.

Ejes	Componentes	Principios
Cultura Organizacional	Ambiente de Control	La entidad demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos
		El órgano o unidad organiza responsable de la implementación del SCI demuestra independencia de la Alta Dirección y ejerce la supervisión del desempeño del citado sistema
		La Alta Dirección establece las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos
		La entidad demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos institucionales
		La entidad define las responsabilidades del personal a nivel de control interno para la consecución de los objetivos
	Información y comunicación	La entidad obtiene o genera y utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno
La entidad comunica la información internamente, incluidos los objetivos y responsabilidades que son necesarios para apoyar el funcionamiento del SCI		
La entidad se comunica con las partes interesadas externas sobre los aspectos clave que afecta al funcionamiento del control interno		
Gestión de Riesgo	Evaluación de Riesgos	La entidad define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos relacionados
		La entidad identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en todos sus niveles y los analiza como base sobre la cual determinar cómo se deben gestionar
		La entidad considera a probabilidad de fraude al evaluar los riesgos para la consecución de los objetivos
		La entidad identifica y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al SCI
	Actividades de Control	La entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de sus objetivos
		La entidad define y desarrolla actividades de control a nivel de entidad sobre tecnología para apoyar la consecución de los objetivos
La entidad despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales del control interno y procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica		
Supervisión	Supervisión	La entidad selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del SCI están presentes y en funcionamiento
		La entidad evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas de remediación y medidas de control, incluyendo la alta dirección y el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI

Fuente: Resolución N°146-2019CG (Contraloría General de la República, 2019)
Elaboración: Propia

1.2.3 Contrataciones del estado del Perú

Las contrataciones del estado según la (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019), en el artículo 2 se establece que los principios que rigen las contrataciones, señala que, las contrataciones del Estado se desarrollan en los siguientes principios, sin perjuicio de la aplicación de otros principios generales del derecho público que resulten aplicables al proceso de contratación. Sirven de criterio de interpretación para la aplicación de la presente Ley y su reglamento, de integración para solucionar sus vacíos y como parámetros para la actuación de quienes intervengan en dichas contrataciones: El primer principio es la libertad de ocurrencia, las entidades promueven el libre acceso y participación de proveedores en los procesos de contratación que realicen, debiendo evitarse exigencias y formalidades costosas e innecesarias. La adopción de prácticas que limiten o afecten la libre ocurrencia de proveedores se encuentra prohibido. Otro principio es la igualdad de trato, el cual señala que todos los proveedores deben disponer de las mismas oportunidades para formular sus ofertas, sin generar privilegios o ventajas, este principio exige que no se traten de manera diferente situaciones que sean iguales. El siguiente principio es Transparencia, en el cual las entidades proporcionan información clara y coherente con el fin de que todas las etapas de la contratación sean comprendidas por los proveedores, garantizando la libertad de concurrencia, y que la contratación se desarrolle bajo condiciones de igualdad de trato, objetividad e imparcialidad. Este principio respeta las excepciones establecidas en el ordenamiento jurídico. Otro principio es la Publicidad, ya que el proceso de contratación debe ser objeto de publicidad y difusión con la finalidad de promover la libre ocurrencia y competencia efectiva, facilitando la supervisión y el control de las contrataciones. Otro principio es la Competencia, los cuales incluyen

disposiciones que permiten establecer condiciones de competencia efectiva y obtener la propuesta más ventajosa para satisfacer el interés público que subyace a la contratación. La adopción de prácticas que restrinjan o afecten la competencia está prohibida. El principio de Eficacia y Eficiencia señala que el proceso de contratación y las decisiones que adopten en su ejecución deben orientarse al cumplimiento de los fines, metas y objetivos de la Entidad, priorizando sobre la realización de formalidades no esenciales, garantizando la efectiva y oportuna satisfacción de los fines públicos. El principio de vigencia tecnológica señala que los bienes, servicios y obras deben reunir las condiciones de calidad y modernidad tecnológicas necesarias para cumplir con efectividad, la finalidad pública para los que son requeridos por un determinado y previsible tiempo de duración. Otro principio es la sostenibilidad ambiental y social en el diseño y desarrollo de la contratación pública, el cual consideran criterios y prácticas que permiten contribuir a la conservación medioambiental, social y desarrollo humano. El principio de equidad e Integridad se refieren a que las prestaciones y derechos de las partes deben guardar una razonable relación de equivalencia y proporcionalidad. Y a que la conducta de los participantes este guiada por la honestidad y veracidad.

(Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019), establece en el artículo 8 que, se encuentran encargados de los procesos de contratación de la Entidad: El Titular de la Entidad, que es la más alta autoridad ejecutiva, de conformidad con sus normas de organización, que ejerce las funciones previstas en la Ley y su reglamento para la aprobación, autorización y supervisión de los procesos de contratación de bienes, servicios y obras. El Área Usuaría, que es la dependencia cuyas necesidades pretenden ser atendidas con determinada contratación o, que,

dada su especialidad y funciones, canaliza los requerimientos formulados por otras dependencias, que colabora y participa en la planificación de las contrataciones, y realiza la verificación técnica de las contrataciones efectuadas a su requerimiento, para su conformidad. El Órgano Encargado de las Contrataciones, que es el órgano o unidad orgánica que realiza las actividades relativas a la gestión del abastecimiento de la Entidad, incluida la gestión administrativa de los contratos. Adicionalmente, la Entidad puede conformar comités de selección, que son órganos colegiados encargados de seleccionar al proveedor que brinde los bienes, servicios u obras requeridos por el área usuaria a través de determinada contratación. El reglamento establece su composición, funciones, responsabilidades, entre otros. El Titular de la Entidad puede delegar, mediante resolución, la autoridad que la presente norma le otorga. Puede delegar, al siguiente nivel de decisión, las autorizaciones de prestaciones adicionales de obra. No pueden ser objeto de delegación, la declaración de nulidad de oficio, la aprobación de las contrataciones directas, salvo aquellas que disponga el reglamento de acuerdo a la naturaleza de la contratación, así como las modificaciones contractuales a las que se refiere el artículo 34-A de la presente Ley y los otros supuestos que establece en el reglamento.

(Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019), artículo 8. Supervisión de la Entidad, señala que la entidad debe supervisar el proceso de contratación en todos sus niveles, directamente o a través de terceros. El hecho de que la Entidad no supervise los procesos no exime al contratista de cumplir con sus deberes ni de la responsabilidad que le pueda corresponder. Cuando la supervisión sea contratada con terceros, el plazo inicial del contrato debe estar vinculado al del contrato de la prestación a supervisar y comprender hasta la liquidación de la obra

o la conclusión del servicio, de acuerdo a lo que establece el reglamento. Asimismo, el reglamento establece los mecanismos a aplicar en los casos en los que surjan discrepancias en el contrato y estas se sometan a arbitraje, por el tiempo que dure este.

(Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019), artículo 12, Calificación exigible a los proveedores, señala que la Entidad califica a los proveedores utilizando los criterios técnicos, económicos, entre otros, previstos en el reglamento. Para dicho efecto, los documentos del procedimiento de selección deben prever con claridad los requisitos que deben cumplir los proveedores a fin de acreditar su calificación.

1.2.4 Proceso de Contratación

El proceso de contratación, tal como lo establece la (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019) debe “orientarse al cumplimiento de los fines, metas y objetivos de la Entidad, garantizando la efectiva y oportuna satisfacción de los fines públicos para que tengan una repercusión positiva en las condiciones de vida de las personas, así como del interés público, bajo condiciones de calidad y con el mejor uso de los recursos públicos”

El proceso de contratación, según lo establecido en (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019) se inicia con la planificación, de la cual se establece lo siguiente:

La formulación del plan anual de contrataciones, se realiza teniendo en cuenta la etapa de formulación y programación presupuestaria correspondiente al siguiente año fiscal, cada Entidad debe programar en el Cuadro de Necesidades los requerimientos de bienes, servicios y

obras necesarios para el cumplimiento de sus objetivos y actividades para dicho año, los que deben encontrarse vinculados al Plan Operativo Institucional...El Plan Anual de Contrataciones se publica en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE) y en el portal institucional de la respectiva Entidad. (p.14)

La segunda fase en el proceso de contratación establecido en la (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019) conocido como actuaciones preparatorias, tiene que ver con el requerimiento:

El área usuaria requiere los bienes, servicios u obras a contratar, siendo responsable de formular las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico, respectivamente, así como los requisitos de calificación; además de justificar la finalidad pública de la contratación. Los bienes, servicios u obras que se requieran deben estar orientados al cumplimiento de las funciones de la Entidad. (p.14)

La fase de actuaciones preparatorias, también incluye la determinación del valor referencial y valor estimado, el cual según (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019):

La Entidad debe establecer el valor estimado de las contrataciones de bienes y servicios y el valor referencial en el caso de ejecución y consultoría de obras, con el fin de establecer la aplicación de la presente norma y el tipo de procedimiento de selección, en los casos que corresponda, así como gestionar la asignación de recursos presupuestales necesarios. (p.15)

La tercera fase del proceso de contratación, es establecida como los métodos de contratación, definido en la (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019) como los:

Procedimientos de selección, una Entidad puede contratar por medio de licitación pública, concurso público, adjudicación simplificada, selección de consultores individuales, comparación de precios, subasta inversa electrónica, contratación directa y los demás procedimientos de selección de alcance general que contemple el reglamento, los que deben respetar los principios que rigen las contrataciones y los tratados o compromisos internacionales que incluyan disposiciones sobre contratación pública.(p.15)

La última fase considerada en la presente investigación es la denominada como el contrato y su ejecución, del mismo la (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019) señala que:

El contrato debe celebrarse por escrito y se ajusta a la proforma incluida en los documentos del procedimiento de selección con las modificaciones aprobadas por la Entidad durante el mismo. (p.17)

1.2.5 Registro Nacional de Proveedores del Estado (RNP):

El Registro Nacional de Proveedores del Estado, es un sistema de información único que sirve de soporte al proceso de contratar con el Estado. Registra y actualiza la información relevante de los proveedores interesados en participar de contrataciones del Estado. Esta información contribuye para la provisión de bienes, servicios, consultoría de obras y ejecución de obras, a las entidades del Estado. Estar inscrito en el RNP es requisito para participar del proceso, excepto si son

contrataciones de 1 UIT (que igualmente las supervisa el OSCE). Además, debe tener bastante cuidado con la información brindada, pues de ser falsa o inexacta, el proceso se vuelve nulo. Ante lo descrito, como investigador el mayor interés es generar teoría que en describir los datos, y de esta forma se logra construir el conocimiento basado en la experiencia de los propios sujetos. No obstante, la brújula teórica seleccionada se considera la más apropiada para dicha investigación planteada. Por ello, manifiesto la prioridad de la bibliografía existente para enmarcar lo propuesto. Sin embargo, (Rodríguez, 2011) reflexionan en materia de contratación pública, y comenta que se trata de facilitar a los ciudadanos los servicios, suministros y obras públicas que repercutan positivamente en las circunstancias de vida de los habitantes. Para ello, los tradicionales poderes de la administración en los países de contrato administrativo sean intensamente tratado desde un punto de vista más objetivo, es decir, así como existe Derechos Humanos Universales deberían configurarse un Derecho administrativo global en beneficio al contexto social con el fin de garantizar los derechos de los ciudadanos.

1.3 Definición de términos básicos

Plan Anual de Contrataciones (PAC): Cada Entidad elaborará su Plan Anual de Contrataciones, el cual deberá prever todas las contrataciones de bienes, servicios y obras que se requerirán durante el año fiscal, con independencia del régimen que las regule o su fuente de financiamiento, así como de los montos estimados y tipos de procesos de selección previstos. Los montos estimados a ser ejecutados durante el año fiscal correspondiente deberán estar comprendidos en el presupuesto institucional. El Plan Anual de Contrataciones será aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser publicado en el Sistema Electrónico de

Contrataciones del Estado (SEACE). (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019)

Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE): Es un organismo público adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personería jurídica de derecho público, que goza de autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera, con representación judicial propia, sin perjuicio de la defensa coadyuvante de la Procuraduría Pública del Ministerio de Economía y Finanzas. Su personal está sujeto al régimen laboral de la actividad privada. (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019)

Contratación: Es la acción que deben realizar las Entidades para proveerse de bienes, servicios u obras, asumiendo el pago del precio o de la retribución correspondiente con fondos públicos, y demás obligaciones derivadas de la condición del contratante (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019).

Gestión por resultados: Es una orientación de la administración pública, que propone que todos los recursos y esfuerzos del Estado estén dirigidos al logro de resultados, para el bien de la población. Está diseñado para lograr un equilibrio entre las actividades de cada una de las instituciones públicas y los resultados buscados para el desarrollo del país. (Dirección Técnica del Presupuesto Ministerio de Finanzas Públicas, 2013)

Prestación del Servicio: La ejecución de la obra, la realización de la consultoría, la prestación del servicio o la entrega del bien cuya contratación se regula en la Ley y en el presente Reglamento. (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019)

Postor: La persona natural o jurídica legalmente capacitada que participa en un proceso de selección desde el momento en que presenta su propuesta o su sobre

para la calificación previa, según corresponda. (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019)

Bases: Es el documento que contiene el conjunto de reglas formuladas por la Entidad convocante, donde se especifica el objeto del proceso, las condiciones a seguir en la preparación y ejecución del contrato y los derechos y obligaciones de los participantes, postores y del futuro contratista, en el marco de la Ley y el presente Reglamento. (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019).

CAPÍTULO II. PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

En el Gobierno Regional de Apurímac, la ausencia de información de las contrataciones de bienes y servicios, constituyente una gran problemática dentro de la institución. Así como, la ausencia de compromiso de los funcionarios del gobierno Regional de Apurímac, tiene consecuencias en la calidad del servicio ofrecido a los usuarios. Ante esta situación el problema principal de la entidad radica en el control interno, el mismo no es aplicado de forma integral. Es importante resaltar que el control interno debe ser un sistema en el cual exista interacción con los trabajadores y la institución, por lo que fue necesario formular la siguiente interrogante: ¿Cómo los ejes del Sistema de Control Interno se asocian con los procesos de contrataciones realizados por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac 2020?

Bajo la concepción de lo antes expuesto fue necesario plantear el siguiente objetivo general, determinar cómo los ejes del Sistema de Control Interno se asocian con los procesos de contrataciones realizados por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac en el periodo 2020. Es importante precisar que, un control interno óptimo garantiza un adecuado uso de los recursos del Estado. Además, proporciona un grado de seguridad razonable respecto al cumplimiento de los objetivos, asimismo, siendo la base para una adecuada planificación, organización, dirección y coordinación de la gestión pública, también permite la evaluación tanto en la fase previa, simultánea y posterior al mismo.

El interés principal de la investigación es aportar recomendaciones que permitan mejorar el sistema de control interno en los procesos de las contrataciones, porque permitirá un óptimo manejo del presupuesto del Gobierno Regional de Apurímac. La presente investigación contó con viabilidad puesto que se contaron con los

recursos materiales, económicos y el tiempo necesario para la recolección de datos, y el desarrollo de la investigación.

En referencia a las variables de estudios se consideró como variable independiente los Ejes del Sistema de Control Interno, el cual se entiende como el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado. (Contraloría General de la República, 2019). Según la Resolución de la Contraloría N°146-2019CG publicada por (Contraloría General de la República, 2019) se establece que las dimensiones de estudio para el control interno serán: cultura organizacional, gestión de riesgo, y supervisión.

En cuanto a la variable dependiente se estudió el proceso de contratación, el cual se entiende como las decisiones que se adoptan en la ejecución de contratos, estos deben orientarse al cumplimiento de los fines, metas y objetivos de la Entidad, priorizando estos sobre la realización de formalidades no esenciales, garantizando la efectiva y oportuna satisfacción de los fines públicos para que tengan una repercusión positiva en las condiciones de vida de las personas, así como del interés público, bajo condiciones de calidad y con el mejor uso de los recursos públicos (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019)

2.2 Variables y definición operacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDA
Ejes del Sistema de Control Interno	El sistema de control interno es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado. (RC N°146-2019-CG)	Los ejes son los elementos del procedimiento para implementar el sistema de control interno, que agrupa los componentes del control interno a fin de facilitar su desarrollo. Estos son: Cultura organizacional, gestión de Riesgos y supervisión. (RC N°146-2019-CG)	Cultura Organizacional	Ambiente de Control	Nivel de compromiso con la integridad y valores éticos en los procesos de contrataciones	Escala de Likert 1 = Muy Deficiente 2 = Deficiente 3 = Regular 4 = Eficiente 5 = Muy Eficiente
					Grado estructural en los procesos de contratación	
				Información y comunicación	Nivel de información utilizada en el apoyo del control interno	
					Grado de comunicación interno sobre los controles a cumplirse en las contrataciones	
			Gestión de Riesgo	Evaluación de Riesgos	Nivel de detección de irregularidades en los procesos de contrataciones	
				Actividades de Control	Nivel de evaluaciones de riesgos en los procesos de contratación	
			Supervisión	Supervisión	Nivel de actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos en los procesos de contratación	
					Grado de componentes del SCI presentes en los procesos de contratación	
Grado de comunicación de las debilidades del control interno en los procesos de contratación						

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDA
Proceso de Contratación	El proceso de contratación y las decisiones que se adopten en su ejecución deben orientarse al cumplimiento de los fines, metas y objetivos de la Entidad, priorizando estos sobre la realización de formalidades no esenciales, garantizando la efectiva y oportuna satisfacción de los fines públicos para que tengan una repercusión positiva en las condiciones de vida de las personas, así como del interés público, bajo condiciones de calidad y con el mejor uso de los recursos públicos. (Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, 2019)	El proceso de contratación sigue las contempla las siguientes fases: planificación, actuaciones preparatorias, métodos de contratación, contrato y ejecución del mismo.	Planificación	Cuadro de Necesidades	Nivel de cumplimiento con lineamientos internos en la elaboración de los cuadros de necesidades	Escala de Likert 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indeciso 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
				Plan Anual de contrataciones	Nivel de comunicación del Plan anual de contrataciones	
			Actuaciones Preparatorias		Requerimiento	
				Nivel de gestión de riesgo implementada en los actos preparatorios de las contrataciones		
				Valor Referencial y Valor Estimado	Grado de supervisión de los requerimientos de contratación	
					Grado adecuado del Valor Referencial de los procesos de contratación	
			Métodos de Contratación	Procedimientos de selección	Valoración de la contratación según el presupuesto aprobado	
					Nivel de sistema de control interno en los procedimientos de selección de los proveedores	
			El contrato y su ejecución	Contrato	Grado de implementación de controles para los métodos de contratación	
					Nivel de contribución del control interno en la formulación de contratos	
Ejecución	Ejecución	Grado de ejecución de contrataciones oportunas				

Elaboración: Propia

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, transversal, de diseño descriptivo-correlacional. Para (Arias, 2012) la investigación no experimental “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental.”

Asimismo, se entiende que las investigaciones descriptivas tienen como propósito describir situaciones y/o eventos. Este tipo de estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. El proceso de descripción no se centra exclusivamente en la obtención, acumulación y tabulación de datos correspondiente, sino que, se relaciona con condiciones y conexiones existentes, prácticas que tienen validez, opiniones de las personas, puntos de vista, actitudes que se mantienen y procesos en marcha.

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población:

La población de estudio según (Hernandez, 2014) se entiende como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. En caso de la presente investigación corresponde a todos los trabajadores del Gobierno

Regional de Apurímac durante el periodo del año 2020, es decir, un total de 225 trabajadores.

3.2.2 Muestra:

La muestra se determinó con la siguiente fórmula:

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

Donde:

N: 225 trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac

n: Tamaño de la muestra por determinar y servirá para realizar el trabajo de campo

p =0,3 Probabilidad de que, en el gobierno regional, se cumplan con los lineamientos internos para la elaboración del cuadro de necesidades.

q=0,7 Probabilidad de que, en el gobierno regional, no se cumplan con los lineamientos internos para la elaboración del cuadro de necesidades.

Z: 1.96

E: 0,05 Error

La muestra fue representada por 130 trabajadores de las áreas usuarias (quienes realizan los requerimientos para la contratación de bienes y servicios) del Gobierno Regional de Apurímac.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la encuesta, mediante la elaboración de un cuestionario, que fue aplicado a los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac. La validez del cuestionario fue verificada mediante la técnica de validación del juicio de expertos, en la que especialistas analizan los criterios de

claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología, y pertinencia del instrumento.

Para la presente investigación se desarrolló un cuestionario, el cual contiene 20 preguntas de acuerdo con las dimensiones de las variables de estudio, presentando las siguientes características:

- 9 preguntas relacionadas con los Ejes del Sistema de Control Interno, con respuestas de acuerdo a la escala de Likert, de la siguiente manera: (1) Muy Deficiente, (2) Deficiente, (3) Regular, (4) Eficiente, y (5) Muy Eficiente.
- 11 preguntas relacionadas con el Proceso de Contratación, con respuestas de acuerdo a la escala de Likert, según lo siguiente: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se utilizó el alfa de Cronbach, el mismo que, según (Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P, 2014):

“es un coeficiente que estima la confiabilidad...Respecto a la interpretación de los distintos coeficientes mencionados cabe señalar que no hay una regla que indique “a partir de este valor no hay fiabilidad del instrumento”. Algunos autores consideran que el coeficiente debe estar entre 0.70 y 0.90”

Se puede observar en el cuadro 1, y 2, que, el índice Alfa de Cronbach, arrojó un valor de 0,963, este valor indica que, es un instrumento confiable, por lo tanto, puede ser utilizado en otras investigaciones.

Cuadro 1 - Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	130	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	130	100,0

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

Cuadro 2 - Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	20

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

3.4 Técnicas de gestión y estadísticas para el procesamiento de la Información

Las técnicas de gestión y estadísticas para el procesamiento de la Información de la investigación fueron las contenidas en el software estadístico SPSS versión 25 en español. Los pasos para el procesamiento de información fueron los siguientes:

- ✓ Ordenar los cuestionarios aplicados
- ✓ Crear la base de datos en el software estadístico SPSS versión 25 para vaciar los datos obtenidos en los cuestionarios
- ✓ Aplicar técnicas estadísticas para el análisis descriptivo de los datos
- ✓ Presentar los resultados obtenidos en tablas y gráficos
- ✓ Presentar las conclusiones que dan respuesta a los objetivos de la investigación
- ✓ Plantear recomendaciones que mejoren la gestión de los procesos relacionados con la investigación

3.5 Aspectos éticos

La presente investigación se rigió de acuerdo a los aspectos éticos establecidos para el desarrollo de investigaciones científicas, orientadas a contribuir a mejorar las condiciones de equidad y justicia social. Teniendo presente la honestidad intelectual, respeto de la autoría de las fuentes de información consultadas.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR

4.1 Características de los trabajadores entrevistados del Gobierno Regional de Apurímac en el Periodo 2020.

A continuación, se presentan los resultados concernientes a las características (sexo y edad) de los entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac en el 2020.

4.1.1.- Sexo de los trabajadores entrevistados.

Se aprecia en la tabla 1 y figura 1, que el 58,5% de los trabajadores entrevistados en el gobierno regional de Apurímac, son de sexo masculino, mientras que el 41,5% pertenecen al sexo femenino.

Tabla 1 Sexo de los trabajadores

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Femenino	54	41,5	41,5
Masculino	76	58,5	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.

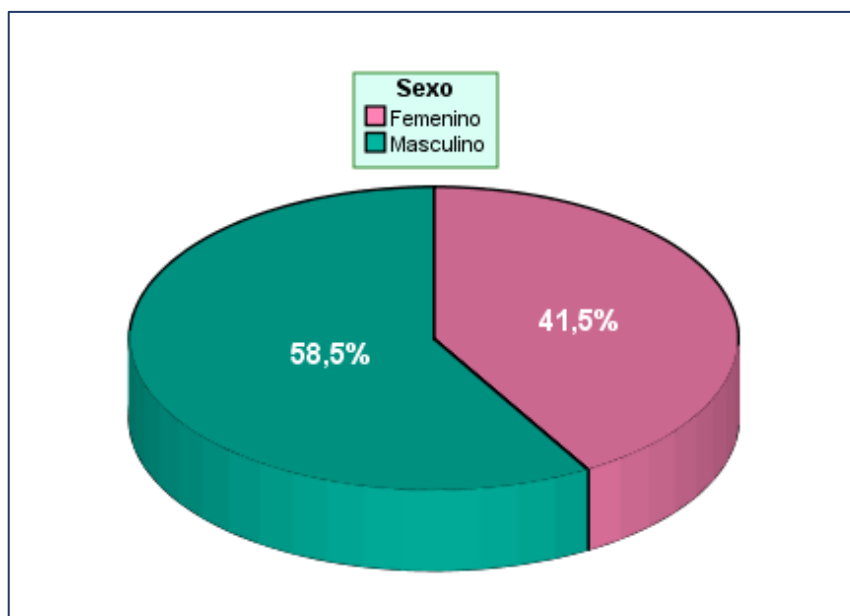


Figura 1 Sexo de los trabajadores

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.1.2.- Edad de los trabajadores entrevistados.

Se presenta en la tabla 2 y figura 2 que, el 33,8% de los trabajadores entrevistados tiene entre los 29 y 39 años, mientras que el 23,1% tiene más de 52 años. También se observa que el 22,3% de los trabajadores tiene entre los 40 y 51 años, y que solo el 20,8% tiene edades menores a los 28 años.

Tabla 2 Edad de los trabajadores entrevistados

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<= 28 Años	27	20,8	20,8
29 - 39	44	33,8	54,6
40 - 51	29	22,3	76,9
+52 Años	30	23,1	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.

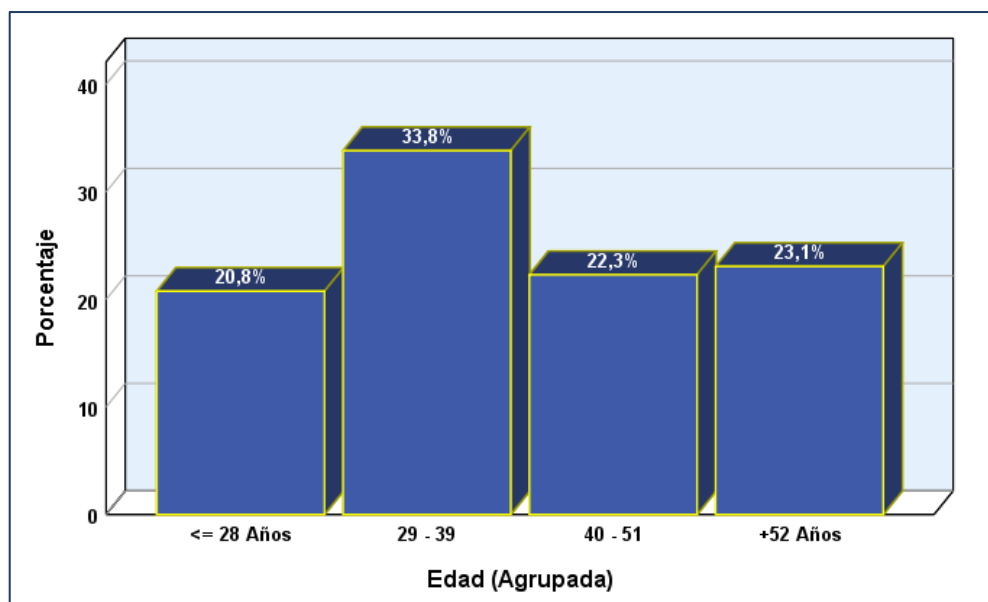


Figura 2 Edad de los trabajadores entrevistados

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.

4.2 Ejes del Sistema de Control Interno, según los trabajadores entrevistados.

A continuación, se presenta los resultados concernientes a los ejes del sistema de control interno, según los trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.



4.2.1.- Eje Cultura Organizacional del Control Interno.

Se presenta a continuación los resultados alcanzados del eje de cultura organizacional del control interno, según los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.

4.2.1.1.- Ambiente de Control.

4.2.1.1.1.- Compromiso con la integridad y los valores éticos en los procesos de contratación, mostrados por el Gobierno Regional.

Lo manifestado por los trabajadores entrevistados relacionado, con la muestra de compromiso del Gobierno Regional, con la integridad y los valores éticos en los procesos de contratación, los que expresaron entre muy deficiente y deficiente suman el 54,6%. Por otra parte, los que declararon entre eficiente y muy eficiente, obtienen solo el 13,1%, mientras que el 32,3% de los entrevistados declaró que, el Gobierno Regional muestra compromiso con la integridad y los valores éticos en los procesos de contratación de manera regular.

Tabla 3 Compromiso con la integridad y los valores éticos en los procesos de contratación, mostrados por el Gobierno Regional

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	3	2,3	2,3
Deficiente	68	52,3	54,6
Regular	42	32,3	86,9
Eficiente	13	10,0	96,9
Muy eficiente	4	3,1	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.

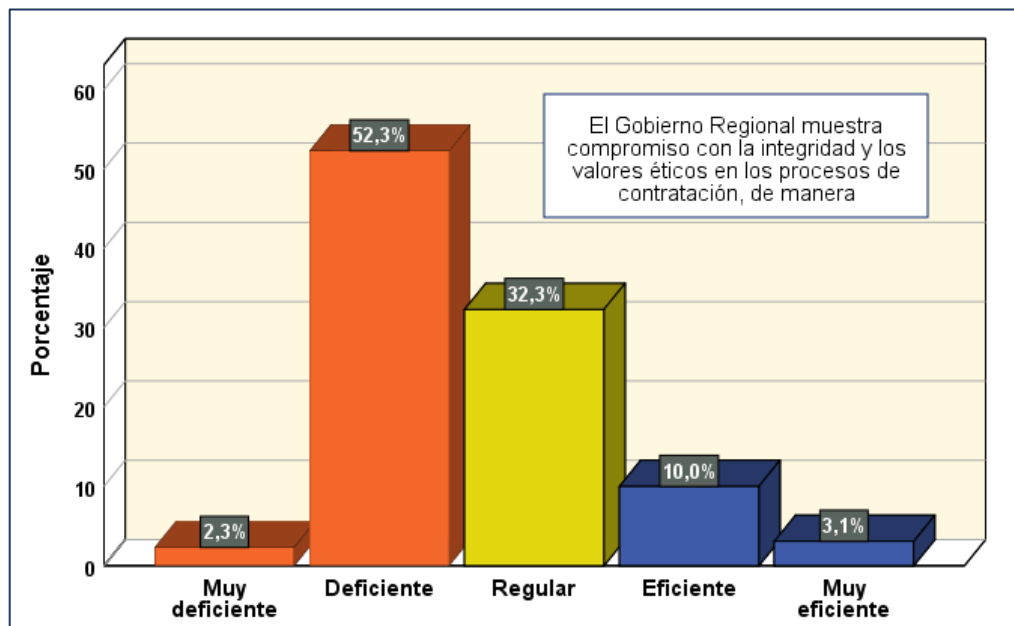


Figura 3 Compromiso con la integridad y los valores éticos en los procesos de contratación, mostrados por el Gobierno Regional

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.

4.2.1.1.2.- *Las estructuras, (líneas de reporte, niveles de autoridad, responsabilidad) para los procesos de contratación, establecidas por la Alta Dirección.*

En la tabla 4 y figura 4 se aprecia la suma de los trabajadores que declararon entre muy deficiente y deficiente (50,8%) respecto a si la alta dirección establece las estructuras, (líneas de reporte, niveles de autoridad, responsabilidad) para los procesos de contratación. El 36,2% declaró que son regulares, mientras que, solo el 13% manifestó que las estructuras, (líneas de reporte, niveles de autoridad, responsabilidad) para los procesos de contratación, establecidas por la alta dirección son eficientes y muy eficientes.

Tabla 4 Las estructuras, (líneas de reporte, niveles de autoridad, responsabilidad) para los procesos de contratación, establecidas por la Alta Dirección

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	2	1,5	1,5
Deficiente	64	49,3	50,8
Regular	47	36,2	86,9
Eficiente	15	11,5	98,5
Muy eficiente	2	1,5	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.

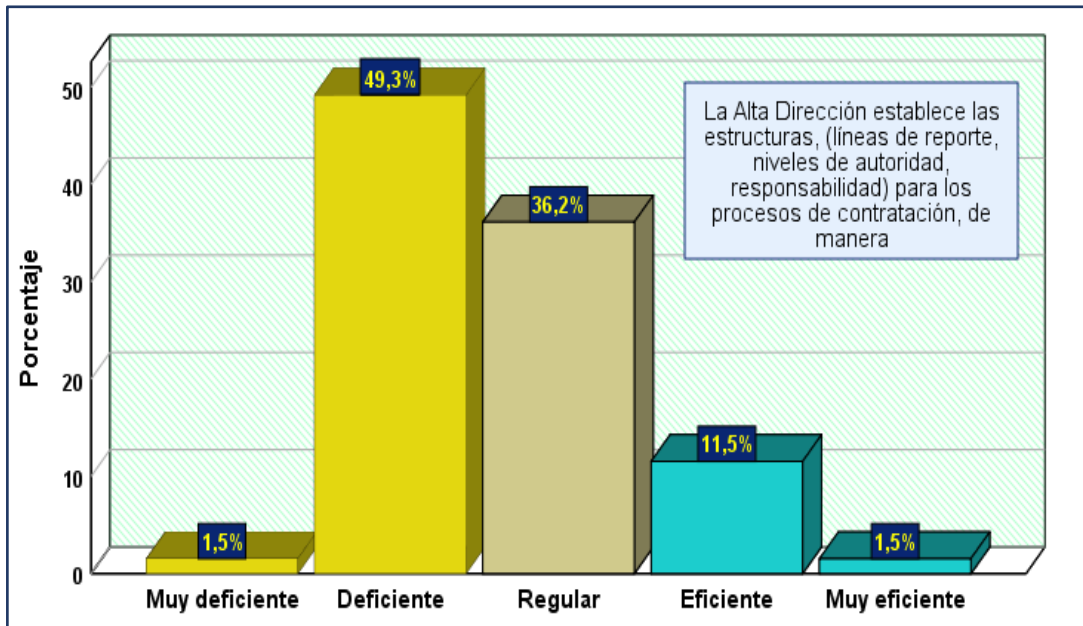


Figura 4 Las estructuras, (líneas de reporte, niveles de autoridad, responsabilidad) para los procesos de contratación, establecidas por la Alta Dirección

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.

4.2.1.2.-. Información y comunicación.

4.2.1.2.1 Información relevante y de calidad utilizada por el Gobierno regional para apoyar el funcionamiento del control interno en los procesos de contratación.

En la tabla 5 se aprecia que, aquellos trabajadores que declararon muy deficiente y deficiente la utilización de la información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno en los procesos de contratación, alcanzan entre ambos el 46,2% mientras que, el 42,3% expresaron que el gobierno utiliza información de manera regular. Solo el 10% de los trabajadores entrevistados manifestaron que, el Gobierno regional utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno en los procesos de contratación, de manera eficiente.

Tabla 5 Información relevante y de calidad utilizada por el Gobierno regional para apoyar el funcionamiento del control interno en los procesos de contratación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	7	5,4	5,4
Deficiente	53	40,8	46,2
Regular	55	42,3	88,5
Eficiente	13	10,0	98,5
Muy eficiente	2	1,5	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.

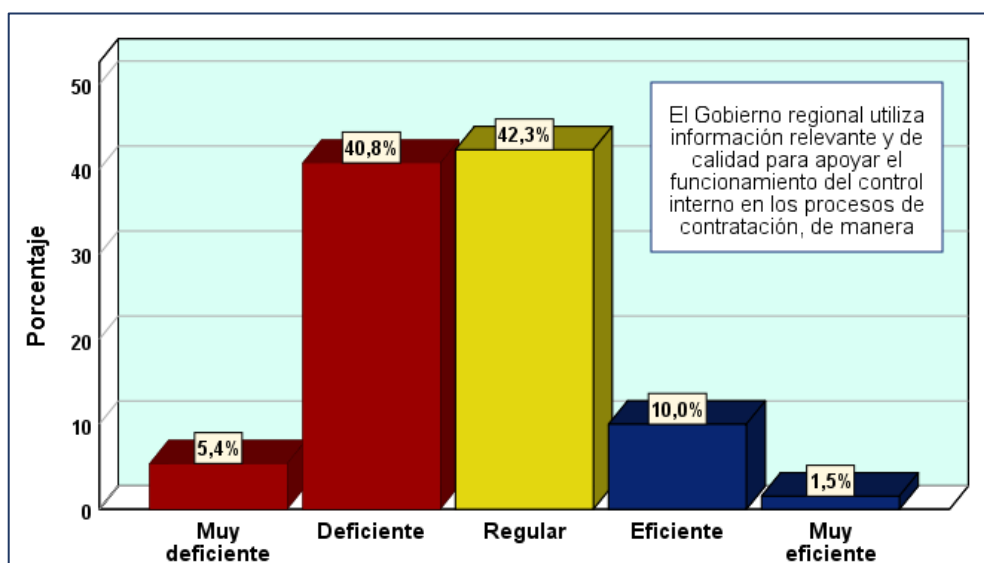


Figura 5 Información relevante y de calidad utilizada por el Gobierno regional para apoyar el funcionamiento del control interno en los procesos de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.

4.2.1.2.2 Comunicación interna del Gobierno Regional en los controles que deben cumplirse en los procesos de contratación.

Se observa en la tabla 6 que, el 24,6% de los trabajadores declararon que, el Gobierno Regional comunica internamente los controles que deben cumplirse en los procesos de contratación, de manera deficiente, para el 10,8% de manera muy deficiente, mientras que el 56,1% notó que, el gobierno utiliza información de manera regular. Solo el 8,5% de los trabajadores entrevistados manifestaron que el Gobierno Regional comunica internamente los controles que deben cumplirse en los procesos de contratación, de manera entre eficiente y muy eficiente.

Tabla 6 Comunicación interna del Gobierno Regional en los controles que deben cumplirse en los procesos de contratación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	14	10,8	10,8
Deficiente	32	24,6	35,4
Regular	73	56,1	91,5
Eficiente	10	7,7	99,2
Muy eficiente	1	,8	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.

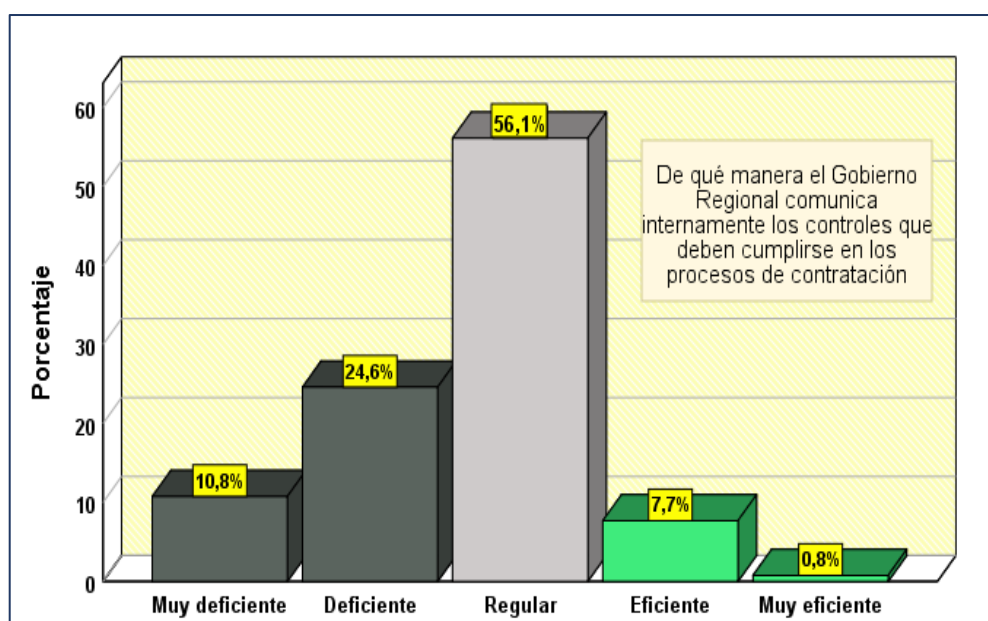


Figura 6 Comunicación interna del Gobierno Regional en los controles que deben cumplirse en los procesos de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.

4.2.1.2.3 Irregularidades detectadas en los procesos de contratación y la comunicación oportuna a las partes interesadas.

A continuación, se aprecia que, el 39,2% de los entrevistados declararon que, las irregularidades detectadas en los procesos de contratación se comunican oportunamente a las partes interesadas, de manera deficiente, para el 12,3% de manera muy deficiente, mientras que el 37,7% lo declararon de manera regular. Solo el 10,8% de los trabajadores entrevistados manifestaron que. las

irregularidades detectadas en los procesos de contratación se comunican oportunamente a las partes interesadas, de manera entre eficiente y muy eficiente.

Tabla 7 Irregularidades detectadas en los procesos de contratación y la comunicación oportuna a las partes interesadas

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	16	12,3	12,3
Deficiente	51	39,2	51,5
Regular	49	37,7	89,2
Eficiente	13	10,0	99,2
Muy eficiente	1	,8	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.

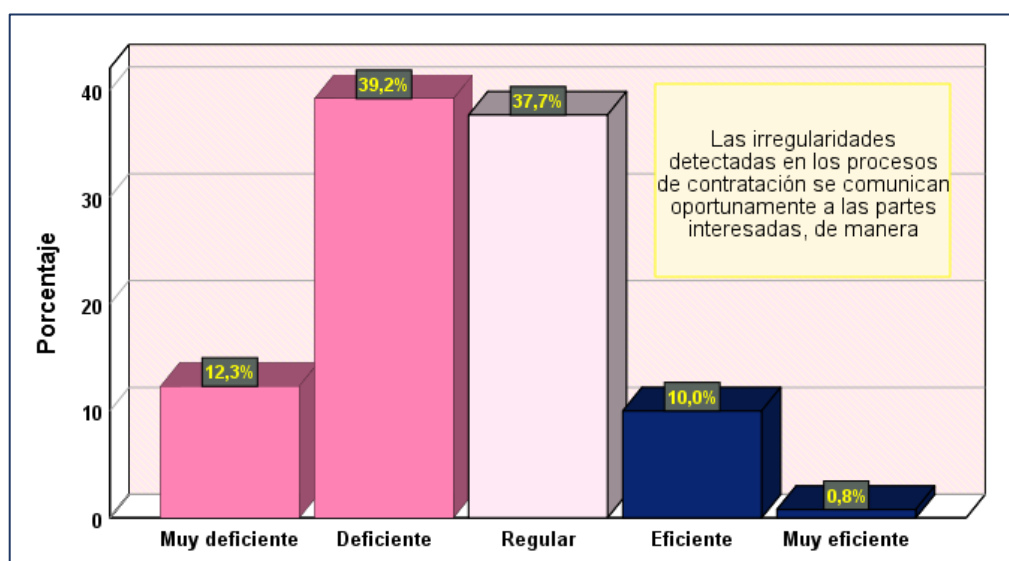


Figura 7 Irregularidades detectadas en los procesos de contratación y la comunicación oportuna a las partes interesadas

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.

4.2.1.3.- Resumen Descriptivo del eje Cultura Organizacional del Control

Interno.

En la tabla 8 y figura 8 se observa que, los trabajadores entrevistados, manifestaron que el eje de cultura organizacional del control interno en el Gobierno Regional de Apurímac se desarrolla de manera deficiente y muy deficiente, sumando entre ellos el 50,8%; mientras que, el 37,7% lo notaron de manera regular. Solo el 11,5% notó que, el eje de cultura organizacional del control interno es entre eficiente y muy eficiente.

Tabla 8 Resumen Descriptivo del eje Cultura Organizacional del Control Interno

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	4	3,1	3,1
Deficiente	62	47,7	50,8
Regular	49	37,7	88,5
Eficiente	13	10,0	98,5
Muy eficiente	2	1,5	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

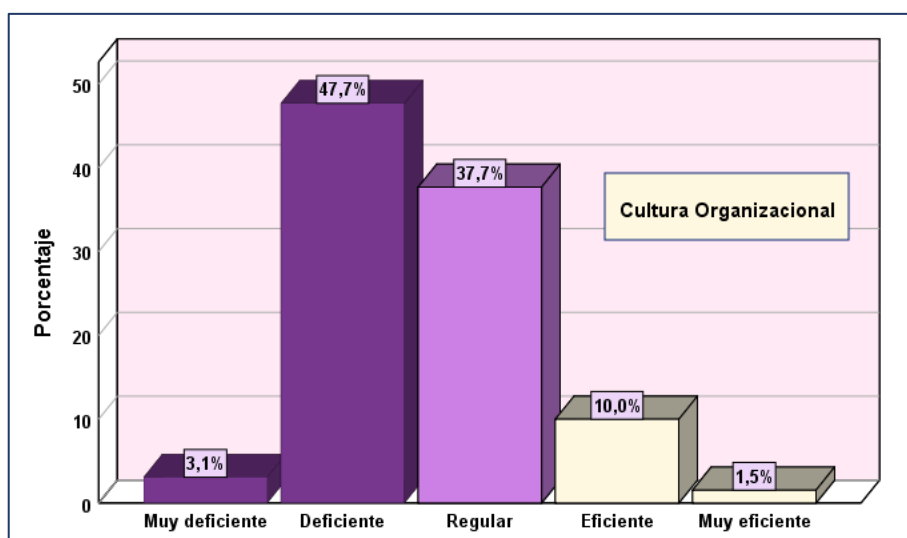


Figura 8 Resumen Descriptivo del eje Cultura Organizacional del Control Interno

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

En cuanto a los promedios obtenidos de la dimensión correspondiente al eje de cultura organizacional, se presenta en la tabla 9 que, el promedio general obtenido fue de “2,6” con un valor cualitativo regular. Los mismos resultados se representan en la figura 9 a continuación.

Tabla 9 Promedio del eje Cultura Organizacional del Control Interno

El Gobierno Regional muestra compromiso con la integridad y los valores éticos en los procesos de contratación, de manera	2,6	Regular
La Alta Dirección establece las estructuras, (líneas de reporte, niveles de autoridad, responsabilidad) para los procesos de contratación, de manera	2,6	Regular
El Gobierno regional utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno en los procesos de contratación, de manera	2,6	Regular
De qué manera el Gobierno Regional comunica internamente los controles que deben cumplirse en los procesos de contratación	2,6	Regular
Las irregularidades detectadas en los procesos de contratación se comunican oportunamente a las partes interesadas, de manera	2,5	Regular
Cultura organizacional	2,6	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

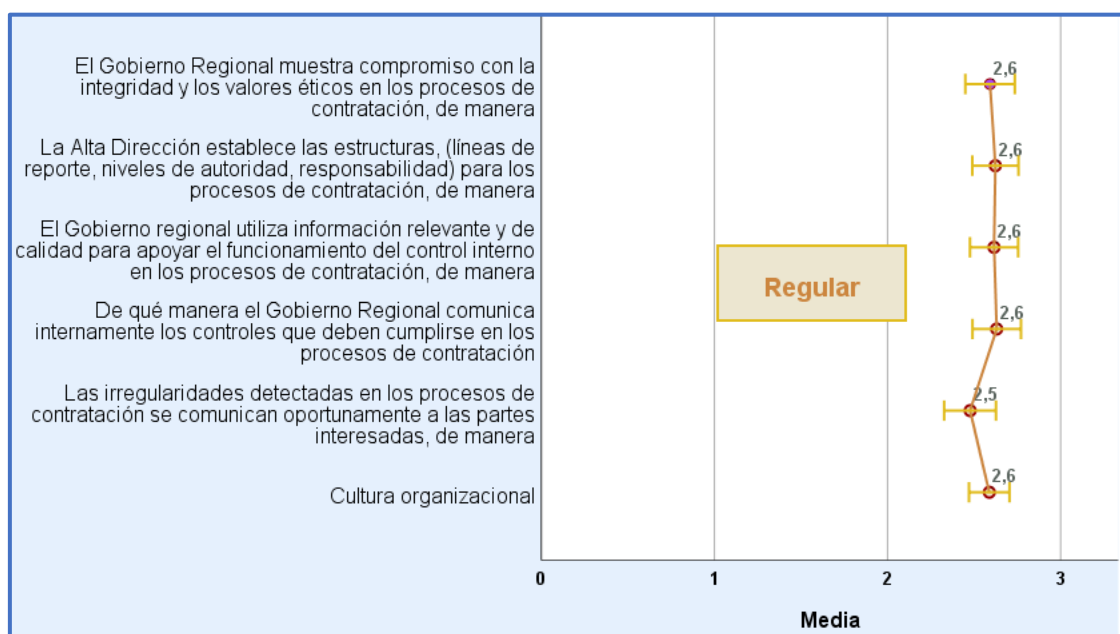


Figura 9 Promedio del eje Cultura Organizacional del Control Interno

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.2.2.- Eje Gestión de riesgo del Control interno.

Seguidamente se observan, los resultados alcanzados del eje gestión de riesgo del control interno, según los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.

4.2.2.1.- Evaluación de riesgos

4.2.2.1.1 Evaluaciones realizadas por el Gobierno Regional sobre los riesgos en los procesos de contratación.

En relación a la manera en que el gobierno regional realiza evaluaciones de riesgos en los procesos de riesgos en los procesos de contratación, los que manifestaron entre muy deficiente y muy deficiente, entre ellos se agrupa el 57,7% que opinaron de esta manera. Por otro lado, los que declararon eficiente, y muy eficiente, representan el 6,9% respectivamente, en relación a la manera en que el gobierno regional realiza evaluaciones de riesgos en los procesos de riesgos en los procesos de contratación, mientras que el 35,4% lo noto de manera Regular. Estos resultados se observan a continuación en la tabla 10 y figura 10.

Tabla 10 Evaluaciones realizadas por el Gobierno Regional sobre los riesgos en los procesos de contratación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	11	8,5	8,5
Deficiente	64	49,2	57,7
Regular	46	35,4	93,1
Eficiente	8	6,1	99,2
Muy eficiente	1	,8	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

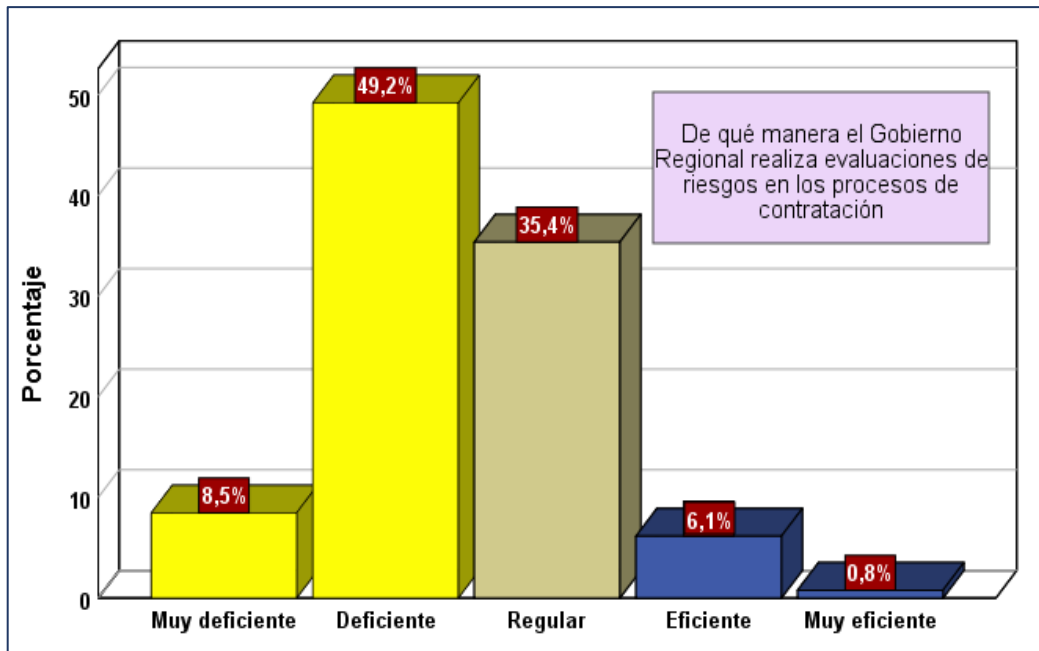


Figura 10 Evaluaciones realizadas por el Gobierno Regional sobre los riesgos en los procesos de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.2.2.2.- Actividades de control

4.2.2.2.1 Actividades de control desarrolladas por el Gobierno Regional, que contribuyen a la mitigación de los riesgos en los procesos de contratación.

Se observa en la tabla 11 y figura 11 de manera agrupada que, el 59,2% de los entrevistados manifestaron que, el Gobierno Regional desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos en los procesos de contratación, de manera deficiente y muy deficiente. Sin embargo, el 8,5% lo notó de manera eficiente. Solo el 32,3% declaró que el Gobierno Regional desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos en los procesos de contratación, de manera regular.

Tabla 11 Actividades de control desarrolladas por el Gobierno Regional, que contribuyen a la mitigación de los riesgos en los procesos de contratación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	9	6,9	6,9
Deficiente	68	52,3	59,2
Regular	42	32,3	91,5
Eficiente	11	8,5	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

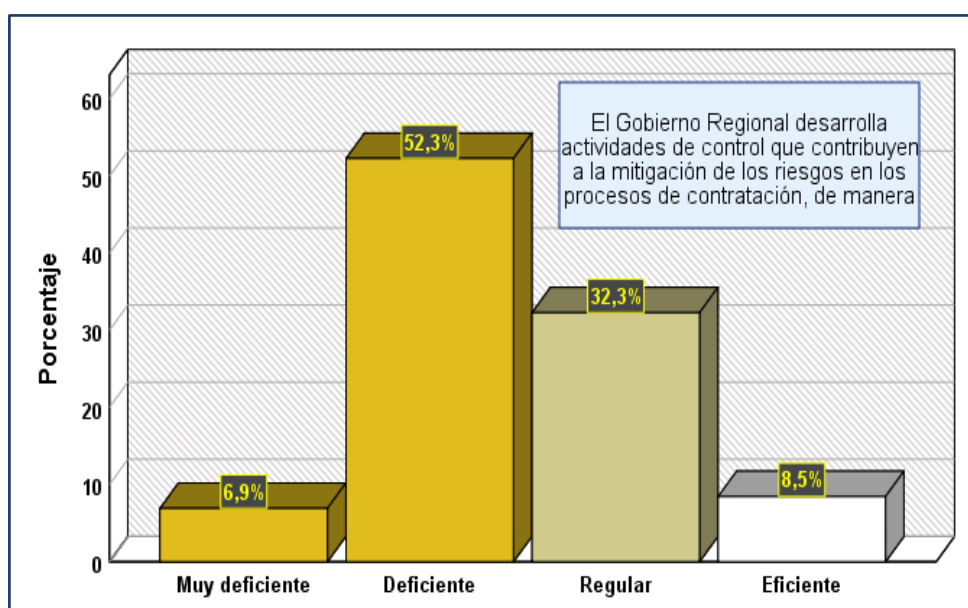


Figura 11 Actividades de control desarrolladas por el Gobierno Regional, que contribuyen a la mitigación de los riesgos en los procesos de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.2.2.3.- Resumen Descriptivo de la Gestión de riesgo de los Ejes de Control

Interno.

En el siguiente resumen descriptivo, se presenta de manera agrupada que, para el 47,7% de los trabajadores entrevistados, la Gestión de riesgo de los Ejes de Control Interno fueron de manera deficiente y muy deficiente, mientras que el 42,3% lo noto de manera regular. Por otro lado, el 10%, agrupado lo consideró entre muy eficiente, y eficiente, como se observa en la tabla 12 y gráfico 12.

Tabla 12 Resumen Descriptivo de la Gestión de riesgo de los Ejes de Control Interno.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	5	3,8	3,8
Deficiente	57	43,9	47,7
Regular	55	42,3	90,0
Eficiente	12	9,2	99,2
Muy eficiente	1	,8	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

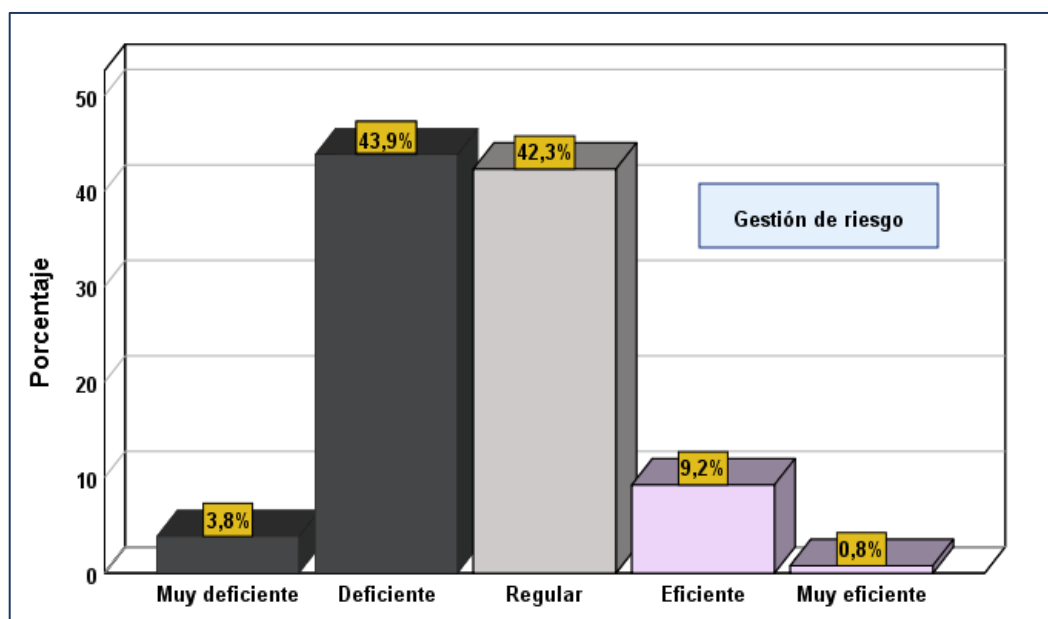


Figura 12 Resumen Descriptivo de la Gestión de riesgo de los Ejes de Control Interno.

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

Para el estudio de la gestión de riesgo de los ejes de control interno, se elaboró en la tabla 13 y figura 13, el promedio, observándose un valor cualitativo general “Deficiente” representado por un valor medio de 2.4.

Tabla 13 Promedio de la Gestión de riesgo de los Ejes de Control Interno

De qué manera el Gobierno Regional realiza evaluaciones de riesgos en los procesos de contratación	2,4	Deficiente
El Gobierno Regional desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos en los procesos de contratación, de manera	2,4	Deficiente
<u>Gestión de riesgo</u>	<u>2,4</u>	<u>Deficiente</u>

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

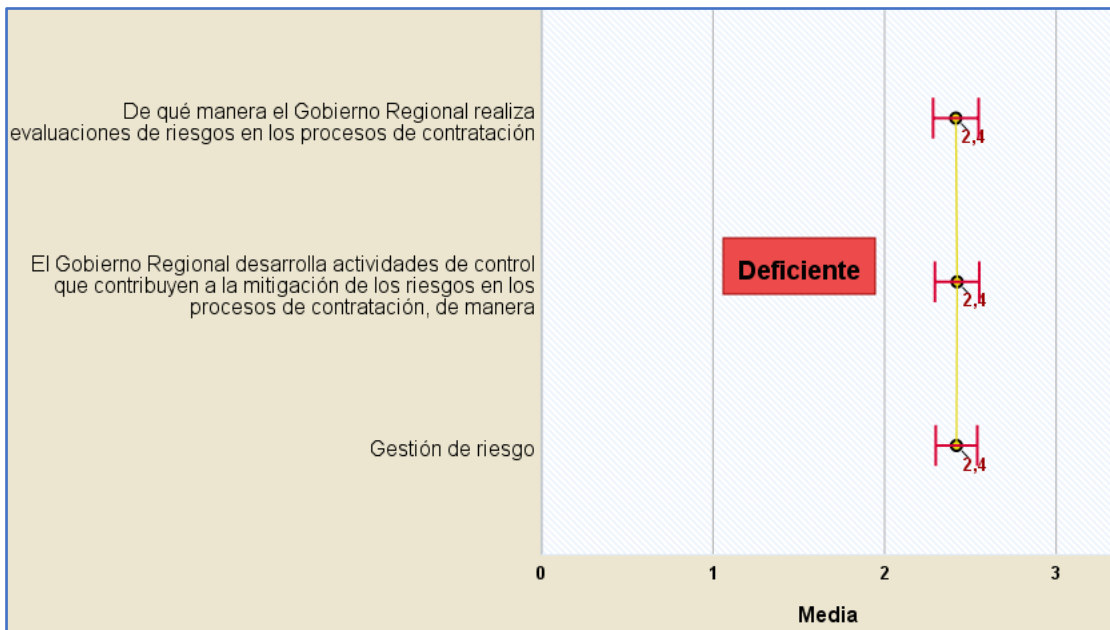


Figura 13 Promedio de la Gestión de riesgo de los Ejes de Control Interno

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.2.3.- Eje Supervisión del Control interno.

A continuación, se presenta los resultados concernientes al eje de supervisión del control interno, según los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.

4.2.3.1.- Supervisión

4.2.3.1.1 Evaluaciones realizadas por el Gobierno Regional, para determinar si los componentes del SCI están presentes en los procesos de contratación.

En relación a la manera en que, el gobierno regional realiza las evaluaciones para determinar si los componentes del SCI están presentes en los procesos de contratación, los que manifestaron entre muy deficiente y deficiente, ambos agrupan al 56,2% con este tipo de respuesta. Sin embargo, los que declararon entre eficiente y muy eficiente, representan el 9,2%. Solo el 34,6% de los entrevistados lo notaron de manera regular. Estos resultados mencionados se observan en la tabla 14 y figura 14 a continuación:

Tabla 14 Evaluaciones realizadas por el Gobierno Regional, para determinar si los componentes del SCI están presentes en los procesos de contratación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	8	6,2	6,2
Deficiente	65	50,0	56,2
Regular	45	34,6	90,8
Eficiente	11	8,4	99,2
Muy eficiente	1	,8	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

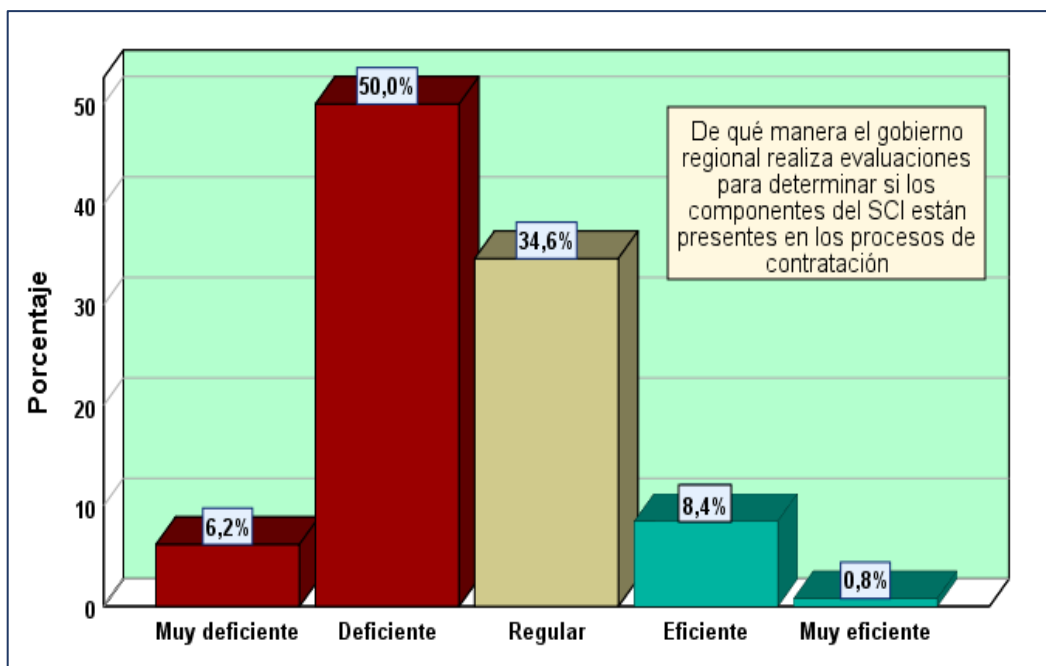


Figura 14 Evaluaciones realizadas por el Gobierno Regional, para determinar si los componentes del SCI están presentes en los procesos de contratación.

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.2.3.1.2 Debilidades comunicadas por el gobierno regional del control interno de forma oportuna a las partes responsables de los procesos de contratación.

Se observa en la tabla 15 y figura 15 de manera agrupada que, el 53,9% de los entrevistados declararon que, el gobierno regional comunica las debilidades del control interno de forma oportuna a las partes responsables de los procesos de contratación, de manera deficiente y muy deficiente. Sin embargo, el 9,2% agrupado lo expresaron entre muy eficiente, y eficiente. Solo el 36,9% expresaron que, el gobierno regional comunica las debilidades del control interno de forma oportuna a las partes responsables de los procesos de contratación, de manera regular.

Tabla 15 Debilidades comunicadas por el gobierno regional del control interno de forma oportuna a las partes responsables de los procesos de contratación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	17	13,1	13,1
Deficiente	53	40,8	53,8
Regular	48	36,9	90,8
Eficiente	9	6,9	97,7
Muy eficiente	3	2,3	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

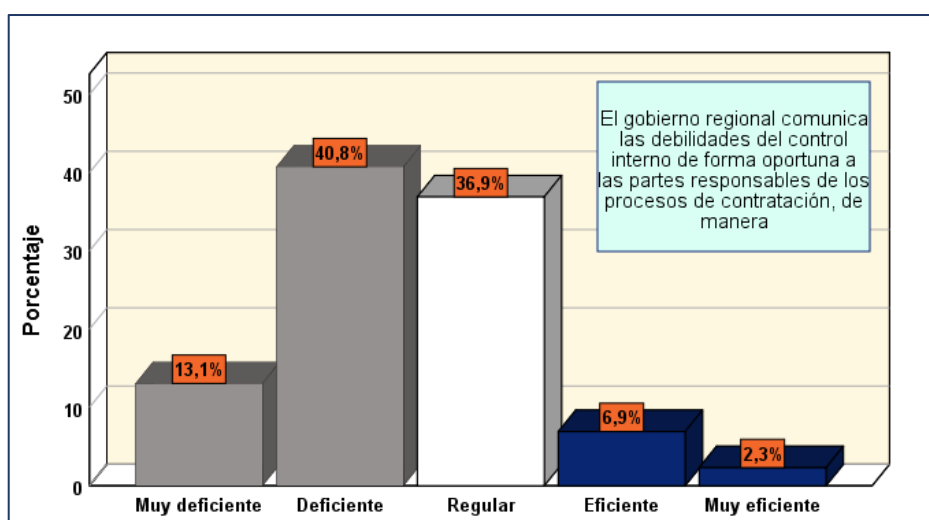


Figura 15 Debilidades comunicadas por el gobierno regional del control interno de forma oportuna a las partes responsables de los procesos de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.2.3.2.-. Resumen Descriptivo de la supervisión de los Ejes de Control Interno.

En el siguiente resumen descriptivo, se presenta de manera agrupada que, para el 46,2% de los trabajadores entrevistados, la supervisión de los Ejes de Control Interno se presenta de manera deficiente y muy deficiente. Por otro lado, el 11,5%, agrupado lo consideraron entre muy eficiente, y eficiente. También se observa que, según los trabajadores la supervisión de los Ejes de Control Interno se presenta de manera regular, como se observa en la tabla 16 y gráfico 16.

Tabla 16 Resumen Descriptivo de la supervisión de los Ejes de Control Interno

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	6	4,6	4,6
Deficiente	54	41,6	46,2
Regular	55	42,3	88,5
Eficiente	12	9,2	97,7
Muy eficiente	3	2,3	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

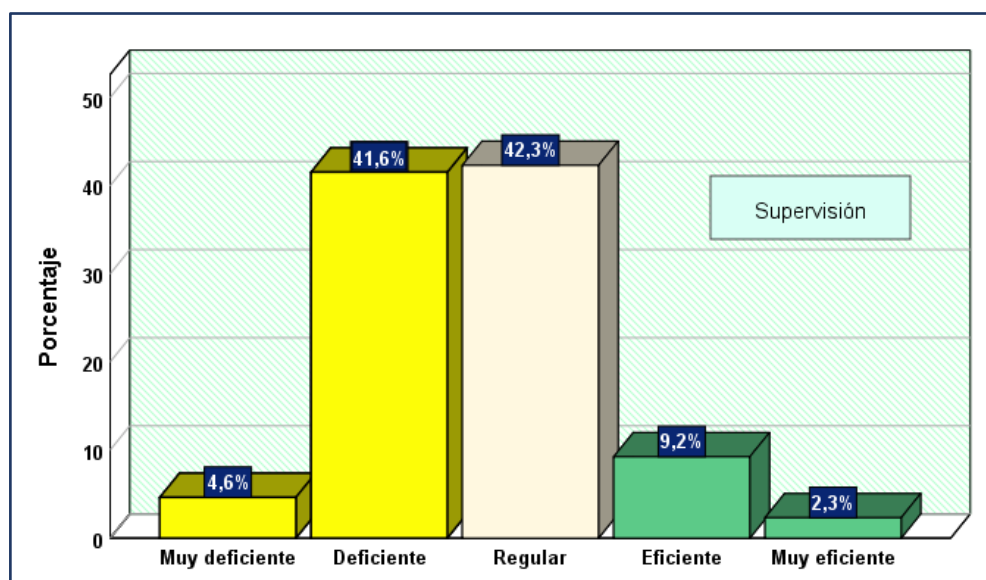


Figura 16 Resumen Descriptivo de la supervisión de los Ejes de Control Interno

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

Para el estudio de la supervisión de los ejes de control interno, se elaboró en la tabla 17 y figura 17, el promedio, observándose un valor cualitativo general “Regular” representado por un valor medio de 2.5, sin embargo, según los trabajadores el gobierno regional comunica las debilidades del control interno de forma oportuna a las partes responsables de los procesos de contratación, de manera deficiente.

Tabla 17 Promedio de la supervisión de los Ejes de Control Interno

De qué manera el gobierno regional realiza evaluaciones para determinar si los componentes del SCI están presentes en los procesos de contratación	2,5	Regular
El gobierno regional comunica las debilidades del control interno de forma oportuna a las partes responsables de los procesos de contratación, de manera	2,4	Deficiente
Supervisión	2,5	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

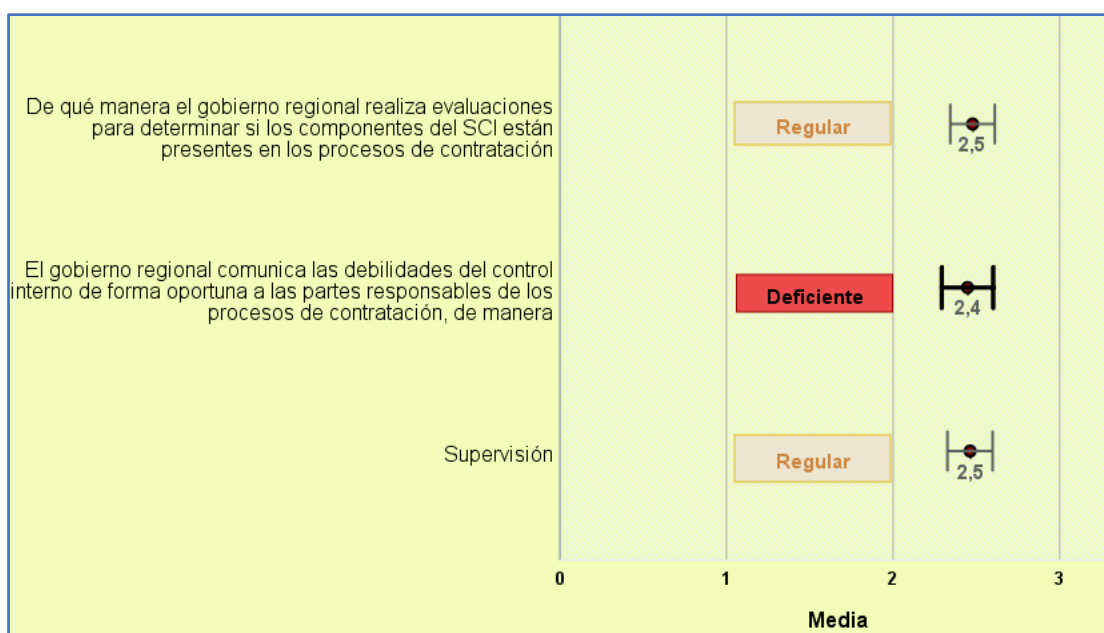


Figura 17 Promedio de la supervisión de los Ejes de Control Interno

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.2.4.- Resumen descriptivo de los Ejes de Control interno.

Se presenta a continuación, de manera agrupada que, para el 59,2% de los trabajadores entrevistados, los Ejes de Control Interno en el Gobierno Regional de Apurímac, se desarrollan de manera deficiente y muy deficiente. Por otro lado, los que declararon entre eficiente y muy eficiente suman el 8,5%. También se observa que el 32,3% expresó que los ejes del control interno se presentan de manera regular, como se observa en la tabla 18 y gráfico 18.

Tabla 18 Resumen descriptivo de los Ejes de Control interno

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	3	2,3	2,3
Deficiente	74	56,9	59,2
Regular	42	32,3	91,5
Eficiente	10	7,7	99,2
Muy eficiente	1	,8	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

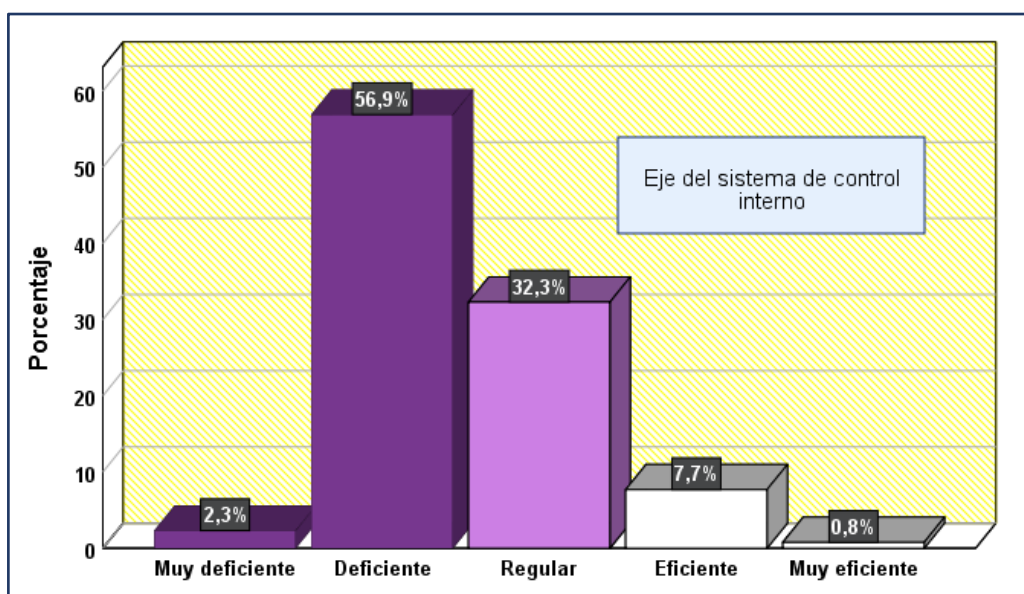


Figura 18 Resumen descriptivo de los Ejes de Control interno

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

Para el estudio de los ejes de control interno, se elaboró en la tabla 19 y figura 19, los promedios, apreciándose un valor cualitativo general “Regular” representado por un valor medio de 2.5, sin embargo, según los trabajadores la gestión de riesgo en el Gobierno Regional de Apurímac es deficiente.

Tabla 19 Promedio de los Ejes de Control interno

Cultura organizacional	2,6	Regular
Gestión de riesgo	2,4	Deficiente
Supervisión	2,5	Regular
Ejes del sistema de control interno	2,5	Regular

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

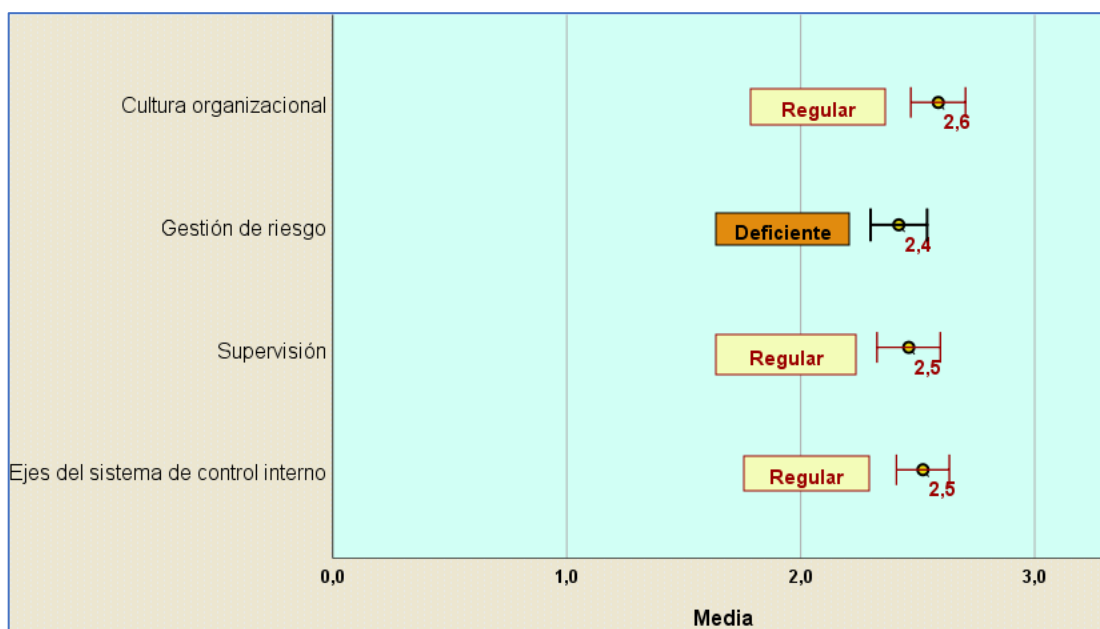
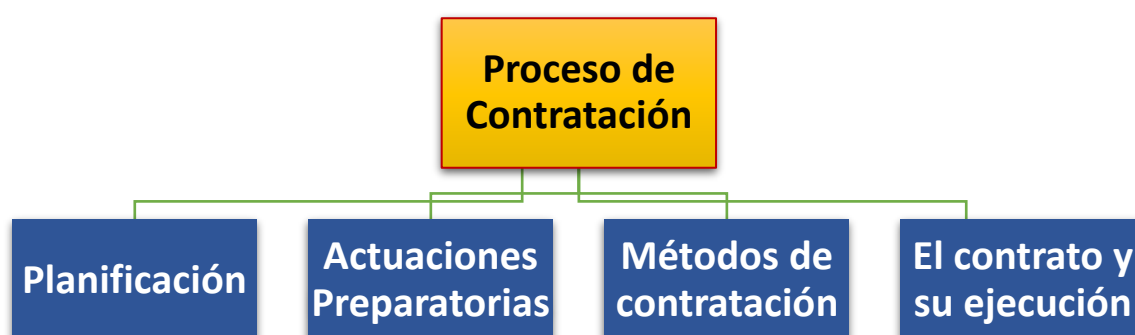


Figura 19 Promedio de los Ejes de Control interno

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3 Proceso de Contratación, según los trabajadores entrevistados.

Seguidamente, se presenta los resultados referentes a los procesos de contratación, según los trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac.



4.3.1.- Planificación de los procesos de contratación.

A continuación, se presenta los resultados concernientes a la planificación de los procesos de contratación, según los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.

4.3.1.1.- Cuadro de necesidades

4.3.1.1.1 Lineamientos internos que se cumple en el gobierno regional para la elaboración del cuadro de necesidades.

En la tabla 20 y figura 20 se aprecia la suma de los trabajadores que declararon entre totalmente en desacuerdo y en desacuerdo (40,8%) con el gobierno regional, porque no se cumple con los lineamientos. El 33,8% declaró estar indeciso, mientras que el 25,4% manifestó estar entre de acuerdo y totalmente de acuerdo afirmando que, en el gobierno regional se cumplen con los lineamientos.

Tabla 20 Lineamientos internos que se cumple en el gobierno regional para la elaboración del cuadro de necesidades

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1,5	1,5
En desacuerdo	51	39,3	40,8
Indeciso	44	33,8	74,6
De acuerdo	28	21,6	96,2
Totalmente de acuerdo	5	3,8	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

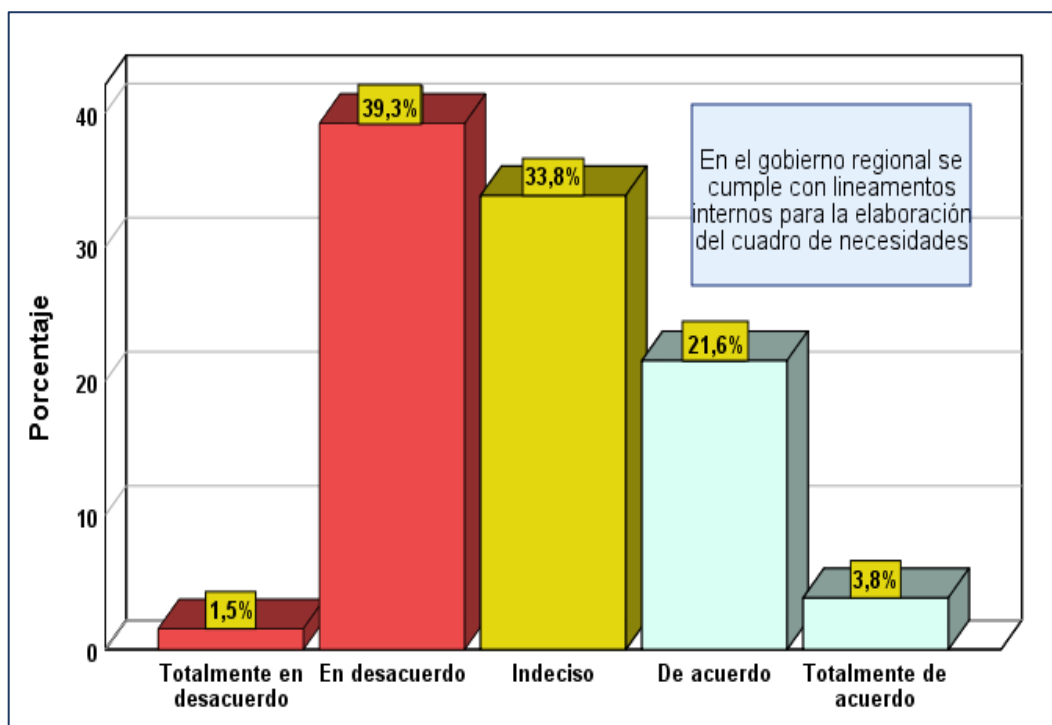


Figura 20 Lineamientos internos que se cumple en el gobierno regional para la elaboración del cuadro de necesidades

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.1.2.- Plan anual de contrataciones.

4.3.1.2.1 Comunicación del Gobierno Regional a todas las áreas el plan anual de contrataciones.

En la tabla 21 y figura 21 se observa la suma de los trabajadores que declararon entre totalmente en desacuerdo y en desacuerdo (44,6%) con el gobierno regional, porque no comunica a todas las áreas el plan anual de contrataciones. El 35,4% declaró estar indeciso, sin embargo, el 20% expresó estar entre de acuerdo y totalmente de acuerdo con el gobierno regional porque comunica a todas las áreas sobre el plan anual de contrataciones.

Tabla 21 Comunicación del Gobierno Regional a todas las áreas el plan anual de contrataciones

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	,8	,8
En desacuerdo	57	43,8	44,6
Indeciso	46	35,4	80,0
De acuerdo	22	16,9	96,9
Totalmente de acuerdo	4	3,1	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

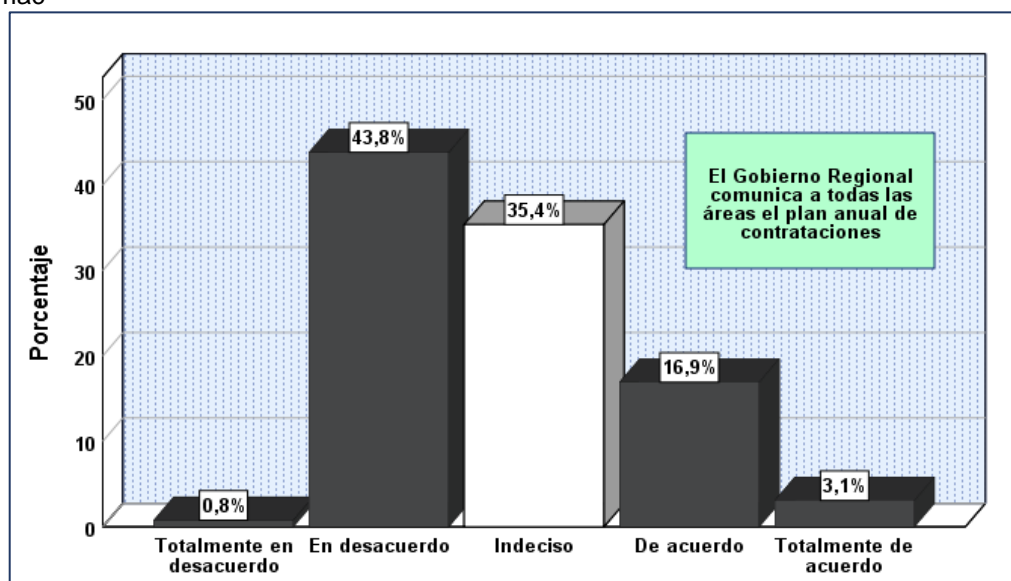


Figura 21 Comunicación del Gobierno Regional a todas las áreas el plan anual de contrataciones

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.1.2.2 *Ejecución del plan anual de contrataciones y su cumplimiento con el presupuesto programado.*

Se presenta en la tabla 22 y figura 22, la suma de los trabajadores que manifestaron entre totalmente en desacuerdo y en desacuerdo (40,8%) porque la ejecución del plan anual de contrataciones no cumple con el presupuesto programado. El 41,5% declaró estar indeciso, mientras que, el 17,7% de los trabajadores expresaron estar entre de acuerdo y totalmente de acuerdo con la ejecución del plan anual de contrataciones ya que cumple con el presupuesto programado.

Tabla 22 Ejecución del plan anual de contrataciones y su cumplimiento con el presupuesto programado

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	4,6	4,6
En desacuerdo	47	36,2	40,8
Indeciso	54	41,5	82,3
De acuerdo	19	14,6	96,9
Totalmente de acuerdo	4	3,1	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

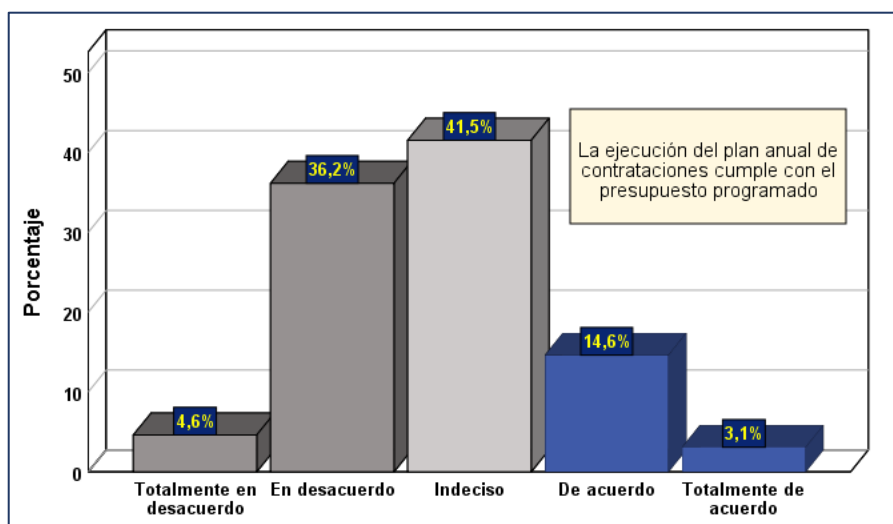


Figura 22 Ejecución del plan anual de contrataciones y su cumplimiento con el presupuesto programado

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.1.3.-. Resumen Descriptivo de la planificación de los procesos de contratación.

Se presenta a continuación, de manera agrupada que, el 40,8% de los trabajadores entrevistados están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con la planificación de los procesos de contratación en el Gobierno Regional de Apurímac. Por otro lado, los que declararon estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con la planificación de los procesos de contratación, suman el 20%. También se observa que el 39,2% expresaron estar indecisos con la planificación de los procesos de contratación, como se observa en la tabla 23 y figura 23.

Tabla 23 Resumen Descriptivo de la planificación de los procesos de contratación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	,8	,8
En desacuerdo	52	40,0	40,8
Indeciso	51	39,2	80,0
De acuerdo	22	16,9	96,9
Totalmente de acuerdo	4	3,1	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

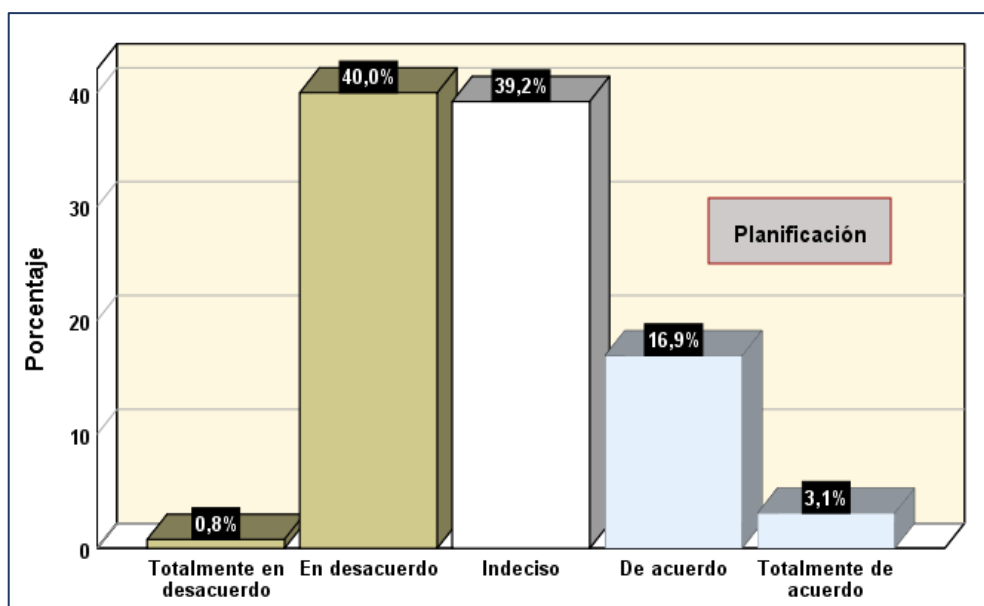


Figura 23 Resumen Descriptivo de la planificación de los procesos de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

Para el estudio de la planificación de los procesos de contratación, se elaboró en la tabla 24 y figura 24 el promedio, observándose un valor cualitativo general “Indeciso” representado por un valor medio de 2,8.

Tabla 24 Promedio de la planificación de los procesos de contratación		
En el gobierno regional se cumple con lineamientos internos para la elaboración del cuadro de necesidades	2,9	Indeciso
El Gobierno Regional comunica a todas las áreas el plan anual de contrataciones	2,8	Indeciso
La ejecución del plan anual de contrataciones cumple con el presupuesto programado	2,8	Indeciso
Planificación	2,8	Indeciso

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

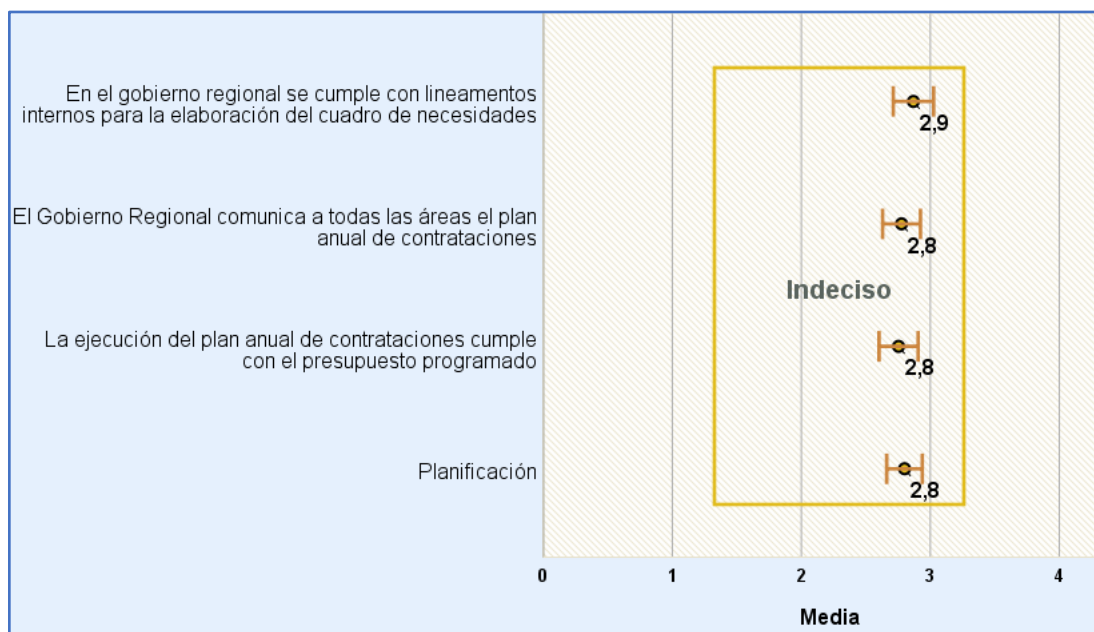


Figura 24 Promedio de la planificación de los procesos de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.2.- Actuaciones preparatorias de los procesos de contratación.

A continuación, se presenta los resultados concernientes a las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación, según los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.

4.3.2.1.- Requerimientos

4.3.2.1.1 *Gestión de riesgo implementada en el Gobierno Regional y su contribución en los actos preparatorios de las contrataciones.*

De manera agrupada se tiene que, el 40,8% de los trabajadores entrevistados están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con la gestión de riesgo implementada en el Gobierno Regional porque no contribuye en los actos preparatorios de las contrataciones. Por otro lado, los que declararon estar entre totalmente de acuerdo y de acuerdo con la gestión de riesgo implementada en el Gobierno Regional y su contribución en los actos preparatorios de las contrataciones, sumando el 20%. También se observa que el 39,2% expresaron estar indecisos, como se observa en la tabla 25 y figura 25.

Tabla 25 Gestión de riesgo implementada en el Gobierno Regional y su contribución en los actos preparatorios de las contrataciones

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	6,9	6,9
En desacuerdo	44	33,9	40,8
Indeciso	51	39,2	80,0
De acuerdo	25	19,2	99,2
Totalmente de acuerdo	1	,8	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

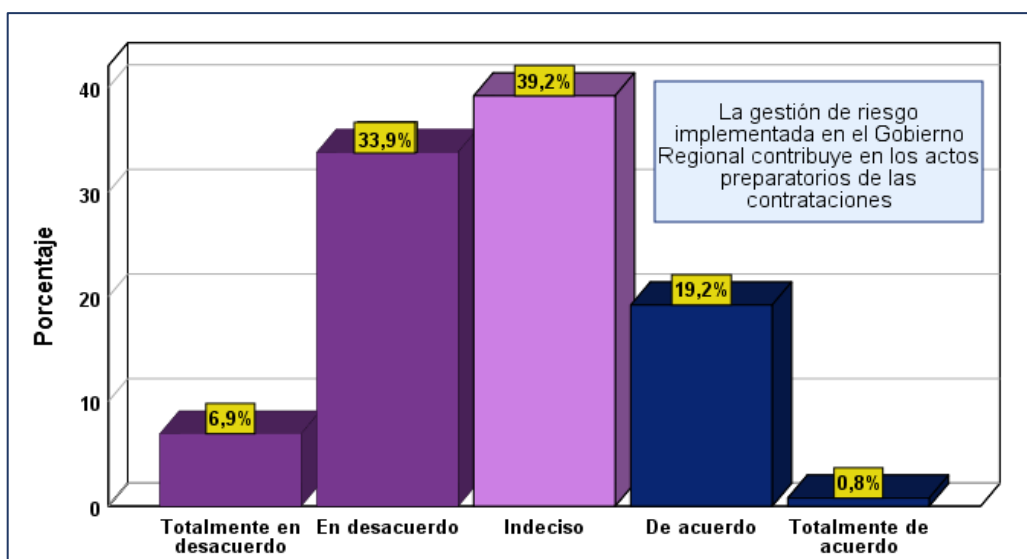


Figura 25 Gestión de riesgo implementada en el Gobierno Regional y su contribución en los actos preparatorios de las contrataciones

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.2.1.2 Supervisión actual de los requerimientos de contratación, con la finalidad de mejorar los tiempos en la ejecución de los actos preparatorios.

Se tiene que, aquellos trabajadores que declararon estar totalmente en desacuerdo, y en desacuerdo, porque actualmente no se supervisa los requerimientos de contratación, con la finalidad de mejorar los tiempos en la ejecución de los actos preparatorios, alcanzan entre ambos el 45,4%. Por otro lado, los que declararon estar entre totalmente de acuerdo y de acuerdo, suman el 21,5%, mientras que el 33,1% notaron estar indecisos, como se observa en la tabla 26 y figura 26.

Tabla 26 Supervisión actual de los requerimientos de contratación, con la finalidad de mejorar los tiempos en la ejecución de los actos preparatorios

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	14	10,8	10,8
En desacuerdo	45	34,6	45,4
Indeciso	43	33,1	78,5
De acuerdo	26	20,0	98,5
Totalmente de acuerdo	2	1,5	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

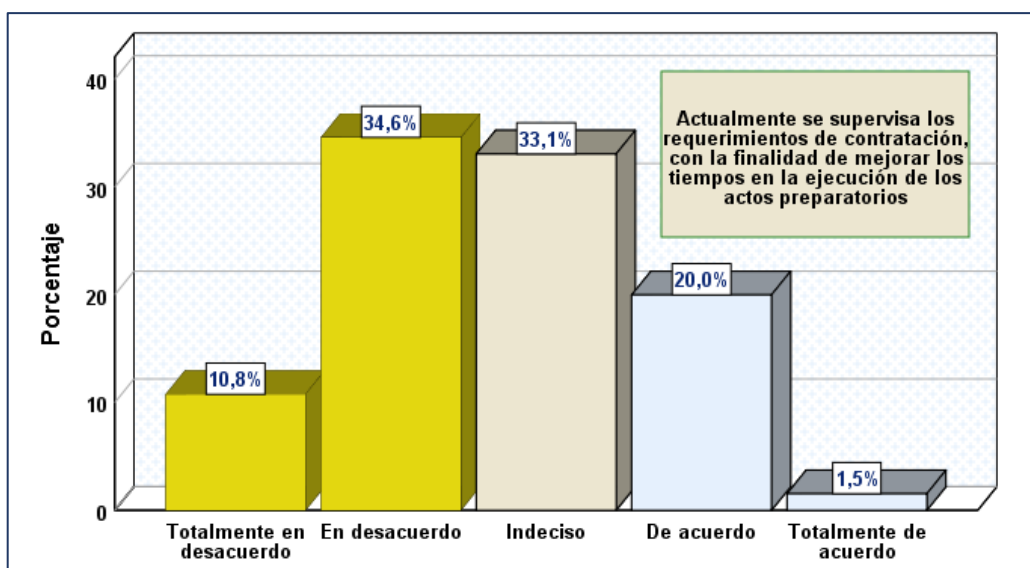


Figura 26 Supervisión actual de los requerimientos de contratación, con la finalidad de mejorar los tiempos en la ejecución de los actos preparatorios

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.2.2.- Valor Referencial y Valor Estimado

4.3.2.2.1 Procesos para establecer el Valor Referencial de contratación.

Se aprecia que los trabajadores que se encuentran totalmente en desacuerdo, y en desacuerdo porque consideran que no son adecuados los procesos para establecer el Valor Referencial de los procesos de contratación, alcanzan entre ambos el 35,4%. Sin embargo, los que declararon estar entre totalmente de acuerdo y de acuerdo, suman el 17,7%, mientras que el 46,9% notaron estar indecisos, como se observa en la tabla 27 y figura 27.

Tabla 27 Procesos para establecer el Valor Referencial de contratación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	6,2	6,2
En desacuerdo	38	29,2	35,4
Indeciso	61	46,9	82,3
De acuerdo	22	16,9	99,2
Totalmente de acuerdo	1	,8	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

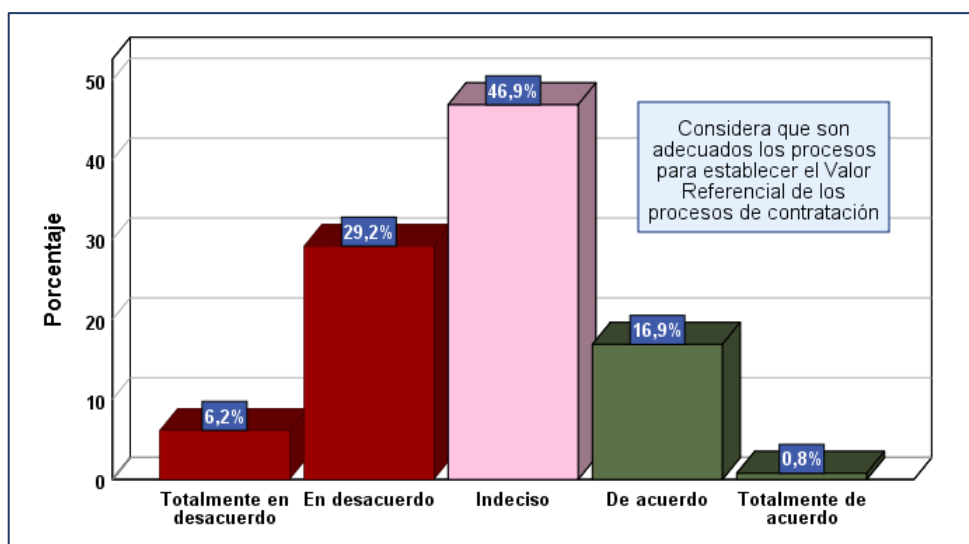


Figura 27 Procesos para establecer el Valor Referencial de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.2.2.2 Valor Estimado de la contratación y la consideración del presupuesto aprobado.

Se observa en la tabla 28 que, aquellos trabajadores que declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respecto a que para establecer el valor estimado de la contratación se considere el presupuesto aprobado, alcanzan entre ambos el 37,7%. Mientras que, los que manifestaron estar entre totalmente de acuerdo y de acuerdo, suman el 21,5%. Solo el 40,8% expresaron estar indecisos. Estos resultados mencionados se observan de igual manera en la figura 28.

Tabla 28 Valor Estimado de la contratación y la consideración del presupuesto aprobado

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1,5	1,5
En desacuerdo	47	36,2	37,7
Indeciso	53	40,8	78,5
De acuerdo	27	20,7	99,2
Totalmente de acuerdo	1	,8	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

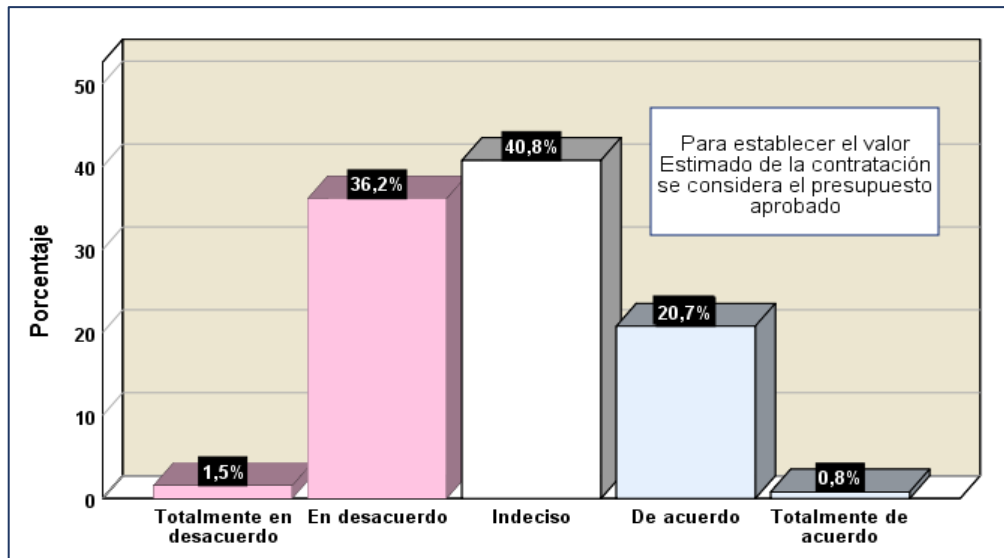


Figura 28 Valor Estimado de la contratación y la consideración del presupuesto aprobado
Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.2.2.-. Resumen Descriptivo de las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación.

De manera agrupada se tiene que, el 30% de los trabajadores entrevistados están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación en el Gobierno Regional de Apurímac. Mientras que los que declararon estar de acuerdo con las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación, suman el 23,8%. También se observa que el 46,2% manifestaron estar indecisos, como se observa en la tabla 29 y figura 29.

Tabla 29 Resumen Descriptivo de las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	3,1	3,1
En desacuerdo	35	26,9	30,0
Indeciso	60	46,2	76,2
De acuerdo	31	23,8	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

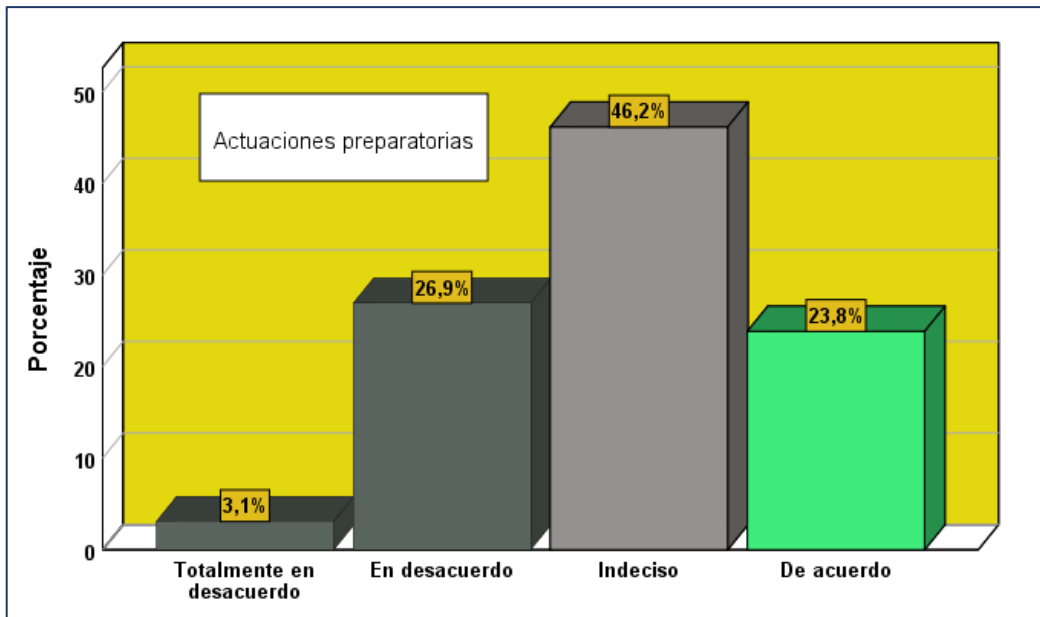


Figura 29 Resumen Descriptivo de las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

Para las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación, se elaboró en la tabla 30 y figura 30, los promedios, apreciándose un valor cualitativo general “indeciso” representado por un valor medio de 2.7.

Tabla 30 Promedio de las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación

La gestión de riesgo implementada en el Gobierno Regional contribuye en los actos preparatorios de las contrataciones	2,7	Indeciso
Actualmente se supervisa los requerimientos de contratación, con la finalidad de mejorar los tiempos en la ejecución de los actos preparatorios	2,7	Indeciso
Considera que son adecuados los procesos para establecer el Valor Referencial de los procesos de contratación	2,8	Indeciso
Para establecer el valor Estimado de la contratación se considera el presupuesto aprobado	2,8	Indeciso
Actuaciones preparatorias	2,7	Indeciso

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

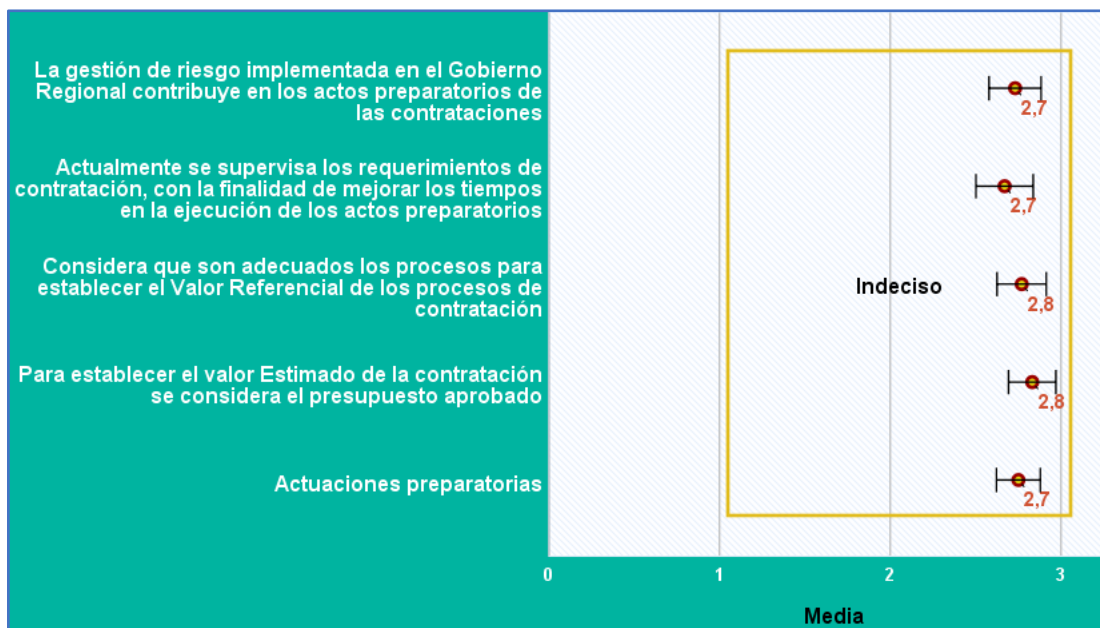


Figura 30 Promedio de las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación
 Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.3.- Métodos de contratación.

Consecutivamente, se aprecian los resultados correspondientes a los métodos de contratación, según los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.

4.3.3.1.- Procedimientos de selección.

4.3.3.1.1 Sistema de control interno implementado en los procedimientos de selección de los proveedores.

Se observa en la tabla 31 que, aquellos trabajadores que declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, expresaron estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo por que el sistema de control interno implementado en los procedimientos de selección de los proveedores no permite minimizar los riesgos, alcanzan entre ambos el 34,6%. Mientras que, los que manifestaron estar entre totalmente de acuerdo y de acuerdo, suman el 20.8%. Solo el 44,6% manifestaron estar indecisos. Estos resultados mencionados se observan de igual manera en la figura 31.

Tabla 31 Sistema de control interno implementado en los procedimientos de selección de los proveedores

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	2,3	2,3
En desacuerdo	42	32,3	34,6
Indeciso	58	44,6	79,2
De acuerdo	22	17,0	96,2
Totalmente de acuerdo	5	3,8	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

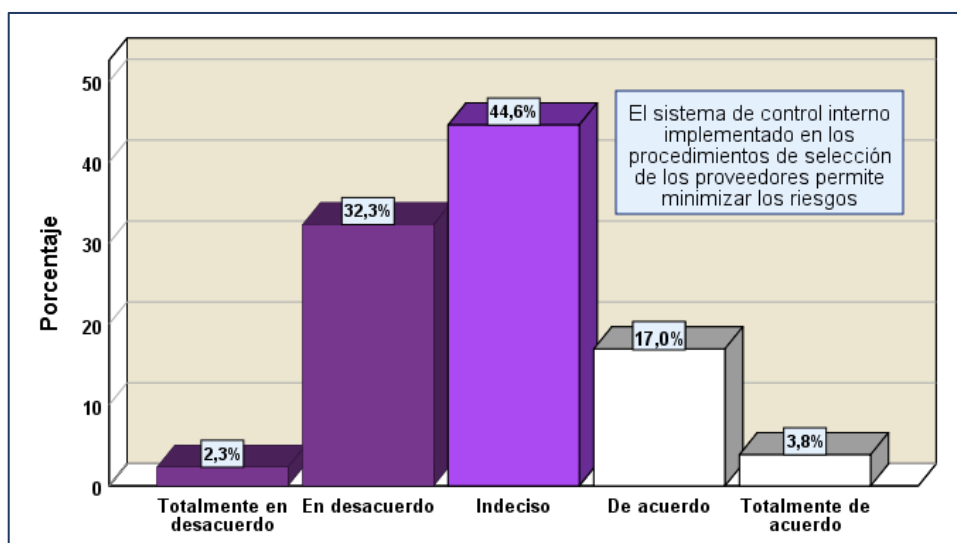


Figura 31 Sistema de control interno implementado en los procedimientos de selección de los proveedores

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.3.1.2 Optimización de los controles implementados para la selección de los métodos de contratación.

En la tabla 32 se aprecia que, los trabajadores que expresaron estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, porque no consideran óptimos los controles implementados para la selección de los métodos de contratación, suman entre ambos el 50,8%. Sin embargo, los que manifestaron estar entre totalmente de acuerdo y de acuerdo, suman el 21,5%. Se observa también que, el 27,7% manifestaron estar indecisos. Estos resultados mencionados se observan de igual manera en la figura 32.

Tabla 32 Optimización de los controles implementados para la selección de los métodos de contratación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	4,6	4,6
En desacuerdo	60	46,2	50,8
Indeciso	36	27,7	78,5
De acuerdo	25	19,2	97,7
Totalmente de acuerdo	3	2,3	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

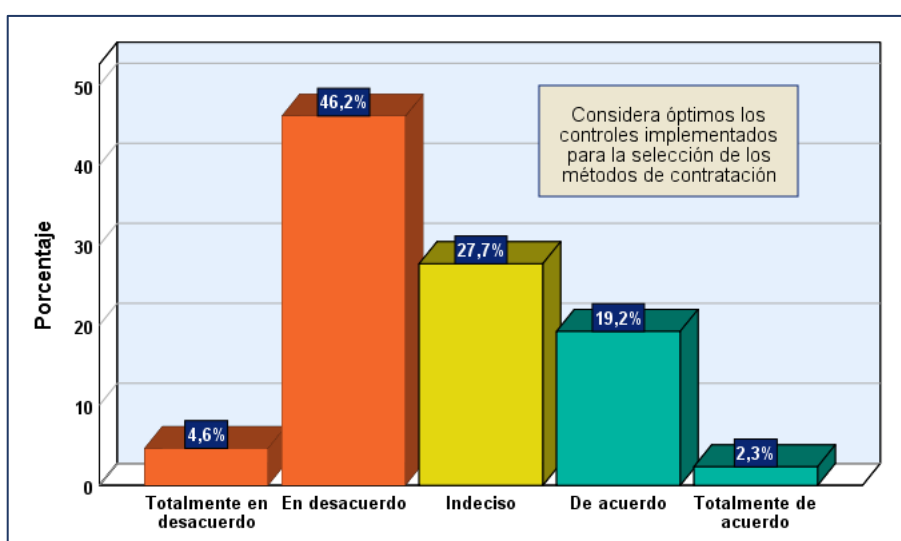


Figura 32 Optimización de los controles implementados para la selección de los métodos de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.3.2.- Resumen Descriptivo de los métodos de contratación.

En resumen, se tiene que, los trabajadores que declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, con los métodos de contratación, en el Gobierno Regional de Apurímac, suman entre ambos el 28,5%. Mientras que, los que declararon estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con los métodos de contratación, suman el 26,1%. Se visualiza también que, el 45,4% de los entrevistados manifestaron estar indecisos, como se observa en la tabla 33 y figura 33.

Tabla 33 Resumen Descriptivo de los métodos de contratación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	,8	,8
En desacuerdo	36	27,7	28,5
Indeciso	59	45,4	73,8
De acuerdo	29	22,3	96,2
Totalmente de acuerdo	5	3,8	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

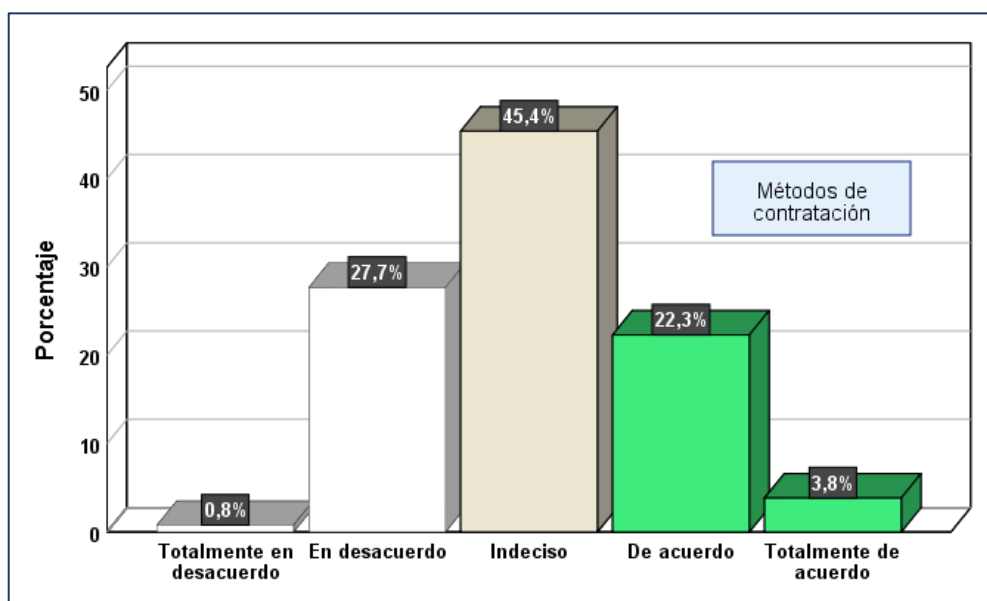


Figura 33 Resumen Descriptivo de los métodos de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

Se elaboró la tabla 34 y figura 34 de promedios observándose un valor cualitativo general “Indeciso” representado por un valor medio de 2.8.

Tabla 34 Promedio de los métodos de contratación

El sistema de control interno implementado en los procedimientos de selección de los proveedores permite minimizar los riesgos	2,9	Indeciso
Considera óptimos los controles implementados para la selección de los métodos de contratación	2,7	Indeciso
Métodos de contratación	2,8	Indeciso

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

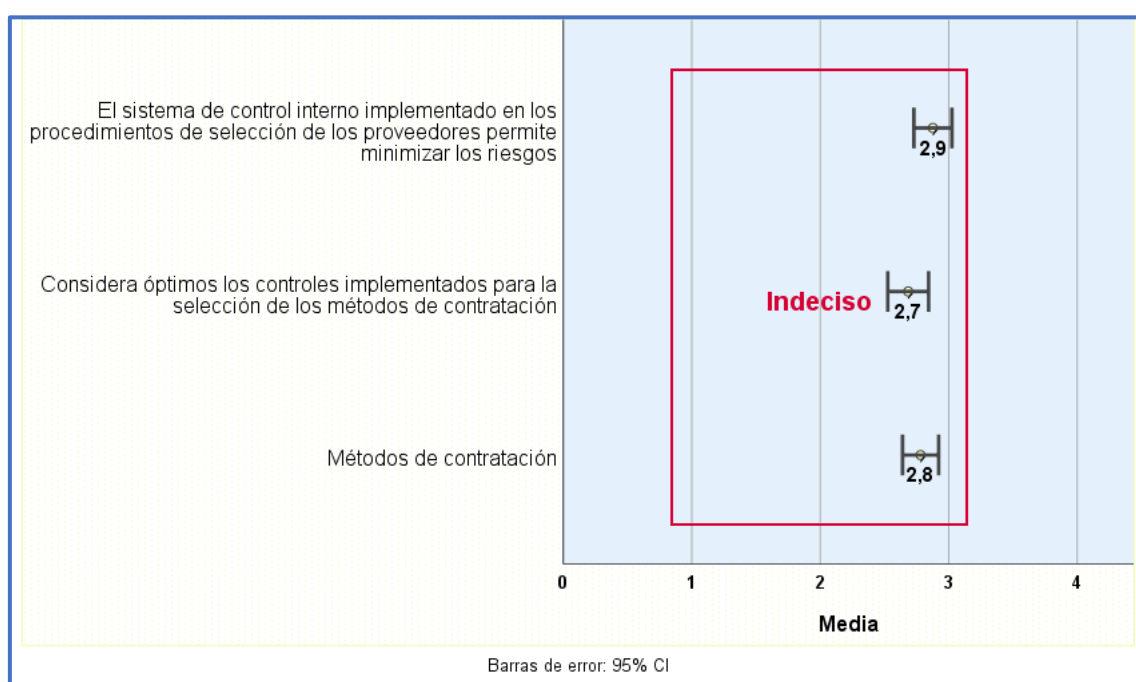


Figura 34 Promedio de los métodos de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.4.- El contrato y la ejecución de los procesos de contratación.

4.3.4.1.- Formulación del Contrato

4.3.4.1.1 *El control interno del gobierno regional y su contribución en la formulación de contratos oportunos.*

En la tabla 35 se aprecia que, el 51,5% de los trabajadores entrevistados expresaron que, en su opinión el control interno del gobierno regional no contribuye en la formulación de contratos oportunos en las contrataciones, sin embargo, los que declararon estar totalmente de acuerdo y de acuerdo, suman el 16,2%. Se aprecia también que, el 32,2% expresaron estar indecisos. Estos resultados mencionados se observan de igual manera en la figura 35.

Tabla 35 Promedio de los métodos de contratación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	7,7	7,7
En desacuerdo	57	43,8	51,5
Indeciso	42	32,3	83,8
De acuerdo	18	13,9	97,7
Totalmente de acuerdo	3	2,3	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

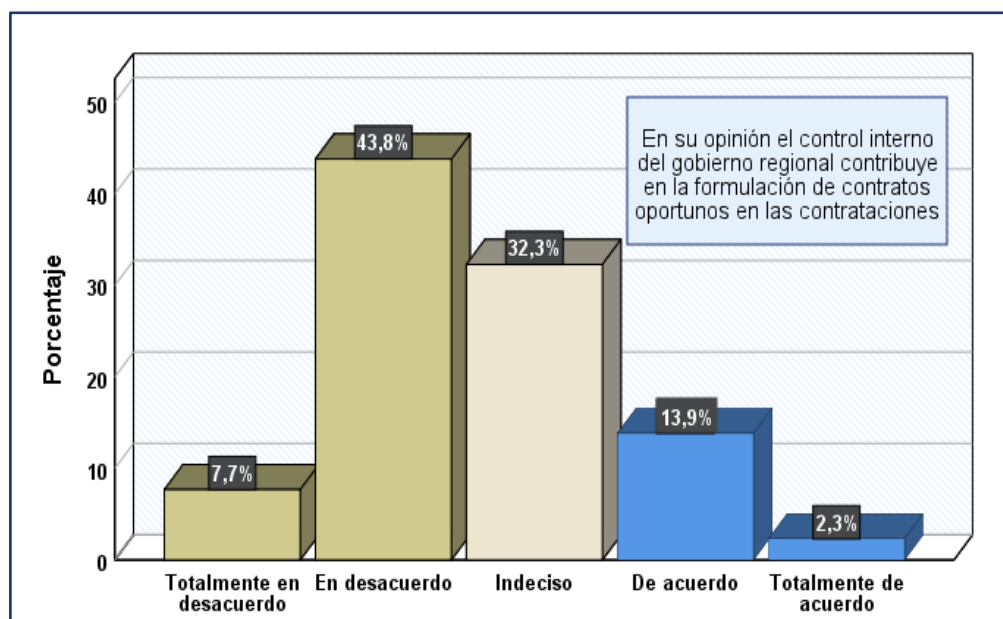


Figura 35 Promedio de los métodos de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.4.2.- Ejecución del contrato

4.3.4.2.1 Control interno del gobierno regional y la ejecución de contrataciones oportuna.

Se observa en la tabla 36 que, el 53,1% de los trabajadores entrevistados consideraron que el control interno del gobierno regional no permite la ejecución de contrataciones oportunamente, por lo tanto, expresaron estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Mientras que, los que manifestaron estar entre totalmente de acuerdo y de acuerdo, suman el 17,7%. Solo el 29,2% manifestaron estar indecisos. Estos resultados mencionados se observan de igual manera en la figura 36.

Tabla 36 Control interno del gobierno regional y la ejecución de contrataciones oportuna

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	19	14,6	14,6
En desacuerdo	50	38,5	53,1
Indeciso	38	29,2	82,3
De acuerdo	20	15,4	97,7
Totalmente de acuerdo	3	2,3	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

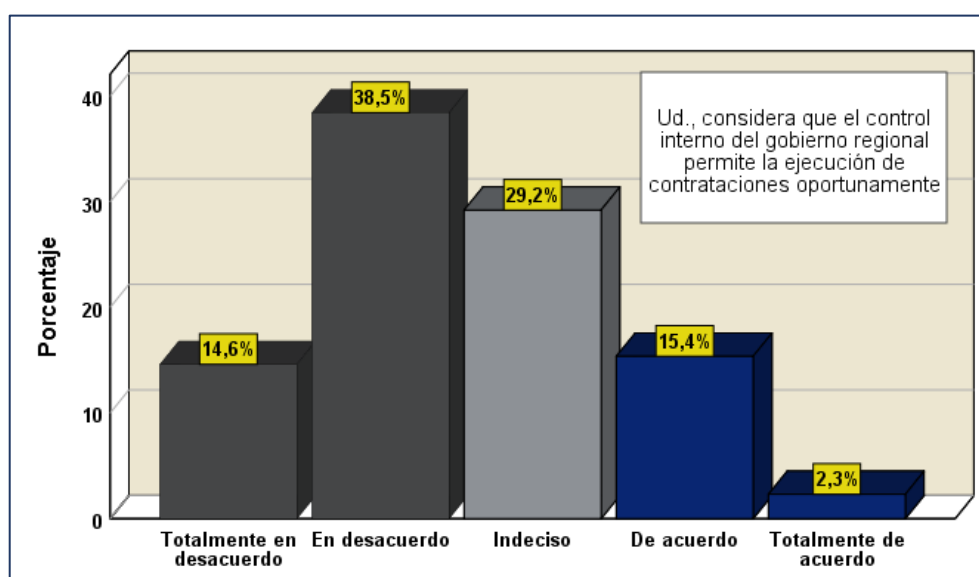


Figura 36 Control interno del gobierno regional y la ejecución de contrataciones oportuna

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.4.3.- Resumen Descriptivo del contrato y su ejecución.

Se aprecia que aquellos trabajadores que declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con el contrato y su ejecución, en el Gobierno Regional de Apurímac, alcanzan entre ambos el 48,5%. Mientras que, los que declararon estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con el contrato y su ejecución, suman el 20%. Se visualiza también que, el 31,5% de los entrevistados manifestaron estar indecisos, como se observa en la tabla 37 y figura 37.

Tabla 37 Resumen Descriptivo del contrato y su ejecución

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	6,9	6,9
En desacuerdo	54	41,6	48,5
Indeciso	41	31,5	80,0
De acuerdo	23	17,7	97,7
Totalmente de acuerdo	3	2,3	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

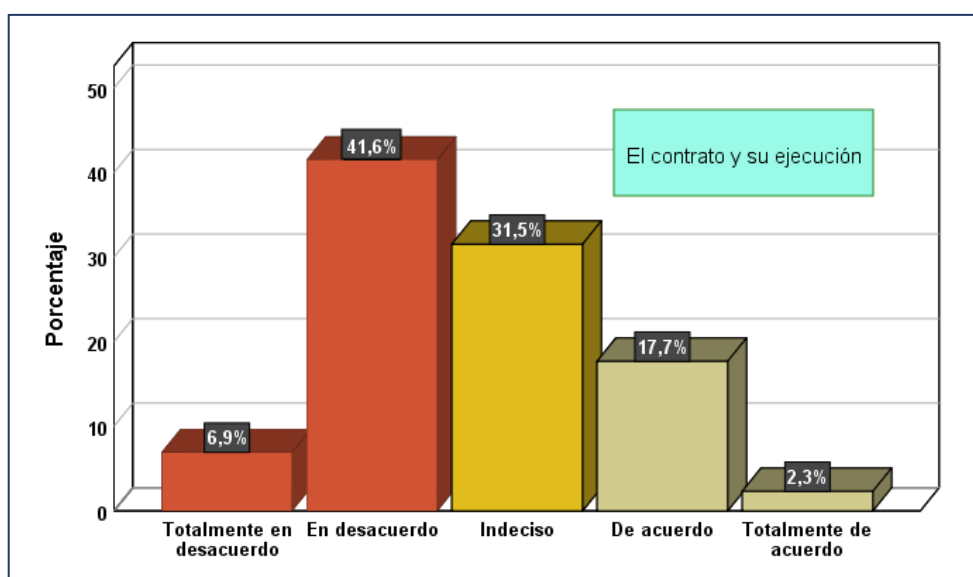


Figura 37 Resumen Descriptivo del contrato y su ejecución

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

Para el estudio del contrato y su ejecución, se elaboró la tabla 38 y figura 38, los promedios, apreciándose un valor cualitativo general “Indeciso” representado por un valor medio de 2.6.

En su opinión el control interno del gobierno regional contribuye en la formulación de contratos oportunos en las contrataciones	2,6	Indeciso
Ud., considera que el control interno del gobierno regional permite la ejecución de contrataciones oportunamente	2,5	Indeciso
El contrato y su ejecución	2,6	Indeciso

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

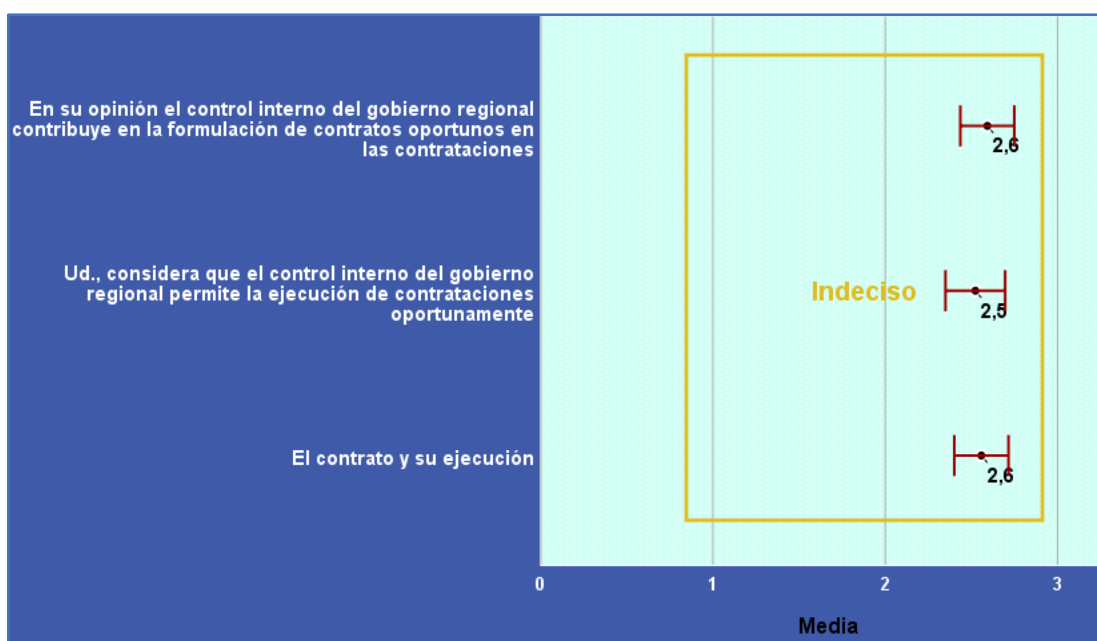


Figura 38 Promedio del contrato y su ejecución

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.3.5.- Resumen Descriptivo de los procesos de contratación.

Para finalizar, en la tabla 39 se aprecia que aquellos trabajadores que declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con los procesos de contratación debido a que no se están llevando bien a cabo en el Gobierno Regional de Apurímac, alcanzan entre ambos el 48,5%. Mientras que, los que manifestaron estar entre totalmente de acuerdo y de acuerdo, suman el 17,7%. Solo el 38,5% manifestaron estar indecisos. Estos resultados mencionados se observan de igual manera en la figura 39.

Tabla 39 Procesos de contratación

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1,5	1,5
En desacuerdo	55	42,3	43,8
Indeciso	50	38,5	82,3
De acuerdo	20	15,4	97,7
Totalmente de acuerdo	3	2,3	100,0
Total	130	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

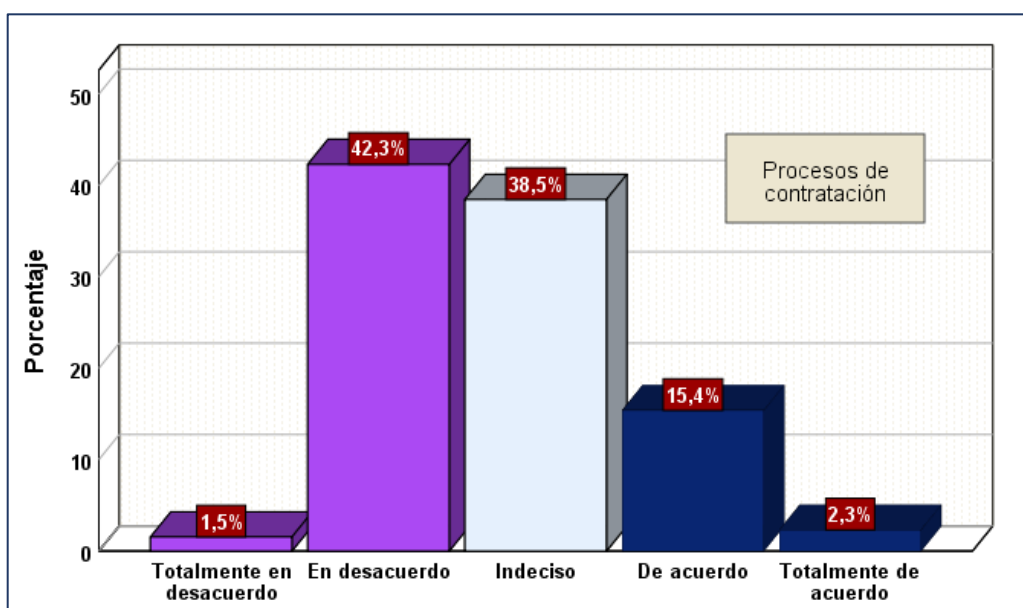


Figura 39 Procesos de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

Para el estudio de los procesos de contratación, se elaboró en la tabla 40 y figura 40, los promedios observándose un valor cualitativo general “Indeciso” representado por un valor medio de 2,7, según los trabajadores de la Gobernación Regional de Apurímac.

Tabla 40 Promedio de los Procesos de contratación		
Planificación	2,8	Indeciso
Actuaciones preparatorias	2,7	Indeciso
Métodos de contratación	2,8	Indeciso
El contrato y su ejecución	2,6	Indeciso
Procesos de contratación	2,7	Indeciso

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

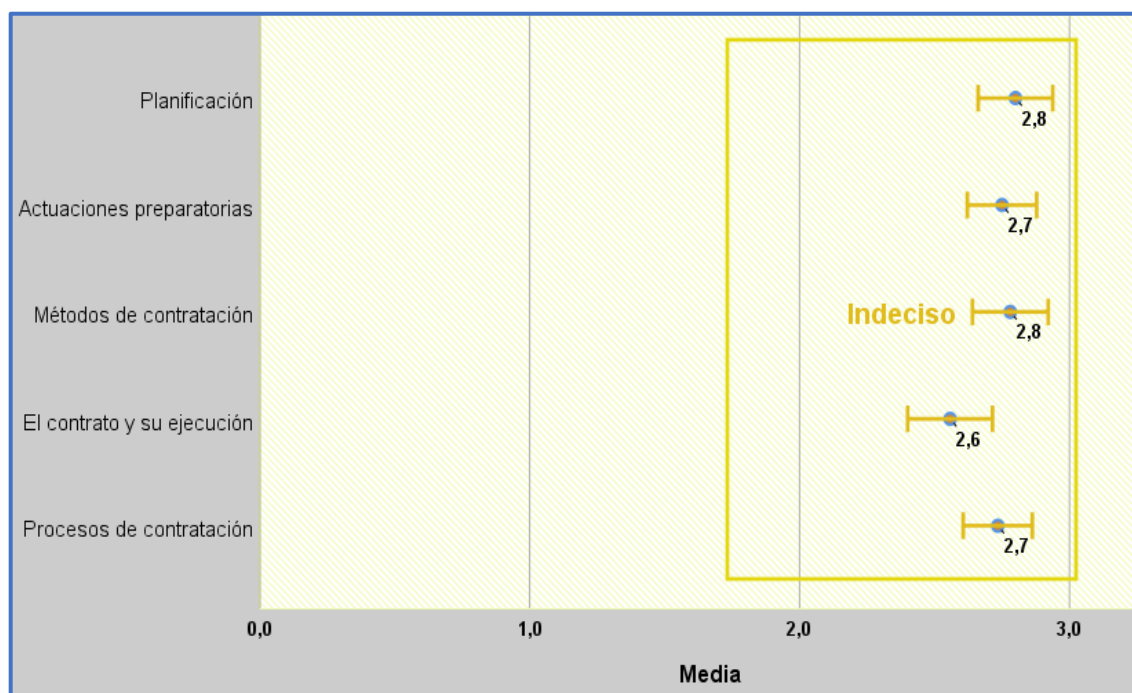


Figura 40 Promedio de los Procesos de contratación

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.4 Ejes del sistema de control interno y su asociación con los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.

En la tabla 41 y tabla 42, se puede apreciar la relación entre la implementación de los ejes del sistema de control interno y los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac, hallándose que, el p-valor = 0.000 < α 0,05 lo que indica que, los ejes del sistema de control interno están asociados a los procesos de contratación. Se puede apreciar también que, la suma de los trabajadores que, expresaron estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo (43,8%), en que los procesos de contratación no se están llevando adecuadamente en el Gobierno regional de Apurímac. De estos, el 40% sostiene que la implementación de los ejes del sistema de control interno, está entre muy deficiente y deficiente.

Tabla 41 Ejes del sistema de control interno y su asociación con los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores

		Procesos de contratación				Totalmente de acuerdo	Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo		
Ejes del sistema de control interno	Muy deficiente	0,8%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%
	Deficiente	0,8%	36,9%	16,9%	2,3%	0,0%	56,9%
	Regular	0,0%	3,8%	18,5%	8,5%	1,5%	32,3%
	Eficiente	0,0%	0,0%	3,1%	4,6%	0,0%	7,7%
	Muy eficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%
Total		1,5%	42,3%	38,5%	15,4%	2,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

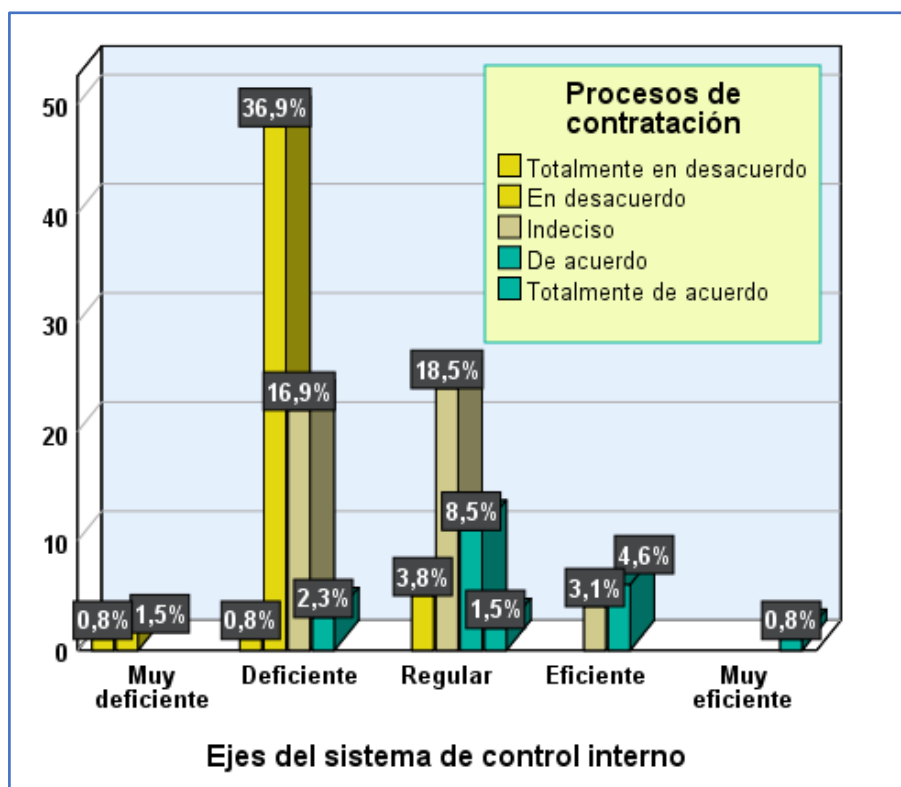


Figura 41 Ejes del sistema de control interno y su asociación con los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

Tabla 42 Chi cuadrado de los Ejes del sistema de control interno y su asociación con los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	117,895 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	74,511	16	,000
Asociación lineal por lineal	52,674	1	,000
N de casos válidos	130		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.4.1.- Ejes del Sistema de Control Interno y su asociación con la planificación de los procesos de contrataciones, según los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.

Se observa en la tabla 43 y 44 la relación entre la implementación de los ejes del sistema de control interno y la planificación de los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac, encontrándose que, el p-valor = 0.000 < α 0,05, mostrando que, los ejes del sistema de control interno están asociado a la planificación de los procesos de contratación. Se observa también que, la suma de los trabajadores que, manifestaron estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo (40,8%), en que la planificación de los procesos de contratación no se está desarrollando adecuadamente en el Gobierno regional de Apurímac. De estos, el 36,9% sustenta que, la implementación de los ejes del sistema de control interno, está entre muy deficiente y deficiente.

Tabla 43 Ejes del Sistema de Control Interno y su asociación con la planificación de los procesos de contrataciones

		Planificación					Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Ejes del sistema de control interno	Muy deficiente	0,8%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%
	Deficiente	0,0%	34,6%	20,0%	2,3%	0,0%	56,9%
	Regular	0,0%	3,8%	16,9%	10,0%	1,5%	32,3%
	Eficiente	0,0%	0,0%	2,3%	4,6%	0,8%	7,7%
	Muy eficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%
Total		0,8%	40,0%	39,2%	16,9%	3,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

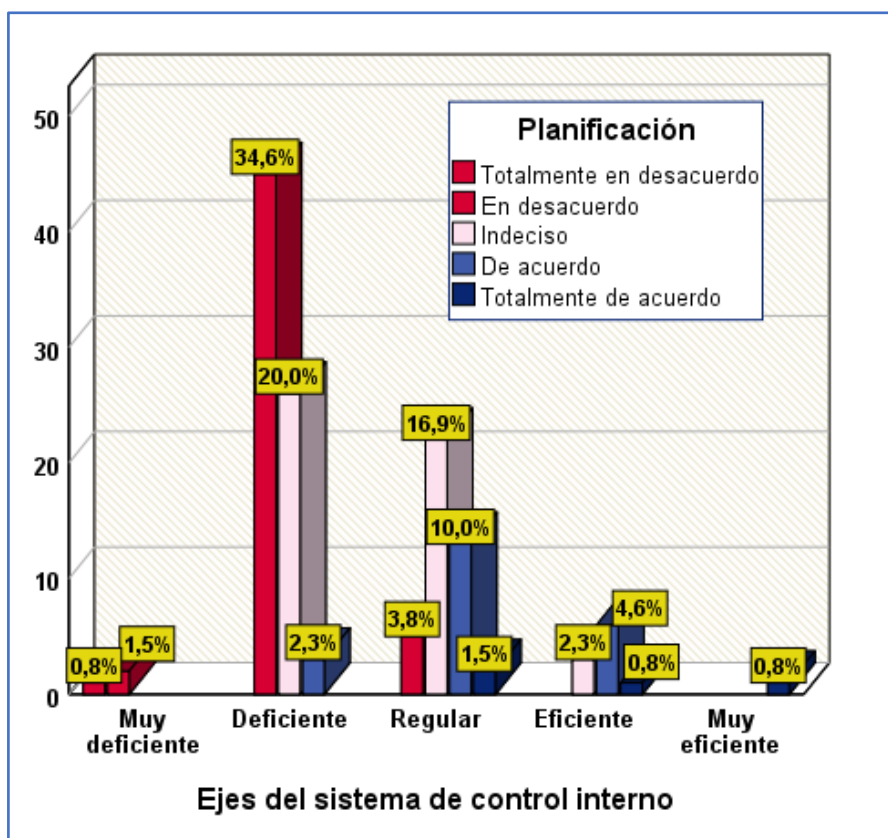


Figura 42 Ejes del Sistema de Control Interno y su asociación con la planificación de los procesos de contrataciones

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

Tabla 44 Chi cuadrado de los Ejes del Sistema de Control Interno y su asociación con la planificación de los procesos de contrataciones

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	126,135 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	73,917	16	,000
Asociación lineal por lineal	54,652	1	,000
N de casos válidos	130		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01.

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.4.2.- Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con las actuaciones preparatorias de los procesos de contrataciones, según los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.

En la tabla 45 y 46 se observa, la relación entre la implementación de los ejes del sistema de control interno y las actuaciones preparatorias de los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac, hallándose que, el $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha 0,05$, revelando que, los ejes del sistema de control interno están asociado a las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación. Se aprecia también que, la suma de los trabajadores entrevistados que, declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo (30%), en que las actuaciones preparatorias de los procesos de contratación no se están llevando adecuadamente en el Gobierno regional de Apurímac. De estos, el 33,3% sustenta que, la implementación de los ejes del sistema de control interno, está entre muy deficiente y deficiente.

Tabla 45 Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con las actuaciones preparatorias de los procesos de contrataciones

		Actuaciones preparatorias				Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	
Ejes del sistema de control interno	Muy deficiente	1,5%	0,8%	0,0%	0,0%	2,3%
	Deficiente	1,5%	22,3%	27,7%	5,4%	56,9%
	Regular	0,0%	3,8%	17,7%	10,8%	32,3%
	Eficiente	0,0%	0,0%	0,8%	6,9%	7,7%
	Muy eficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%
Total		3,1%	26,9%	46,2%	23,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

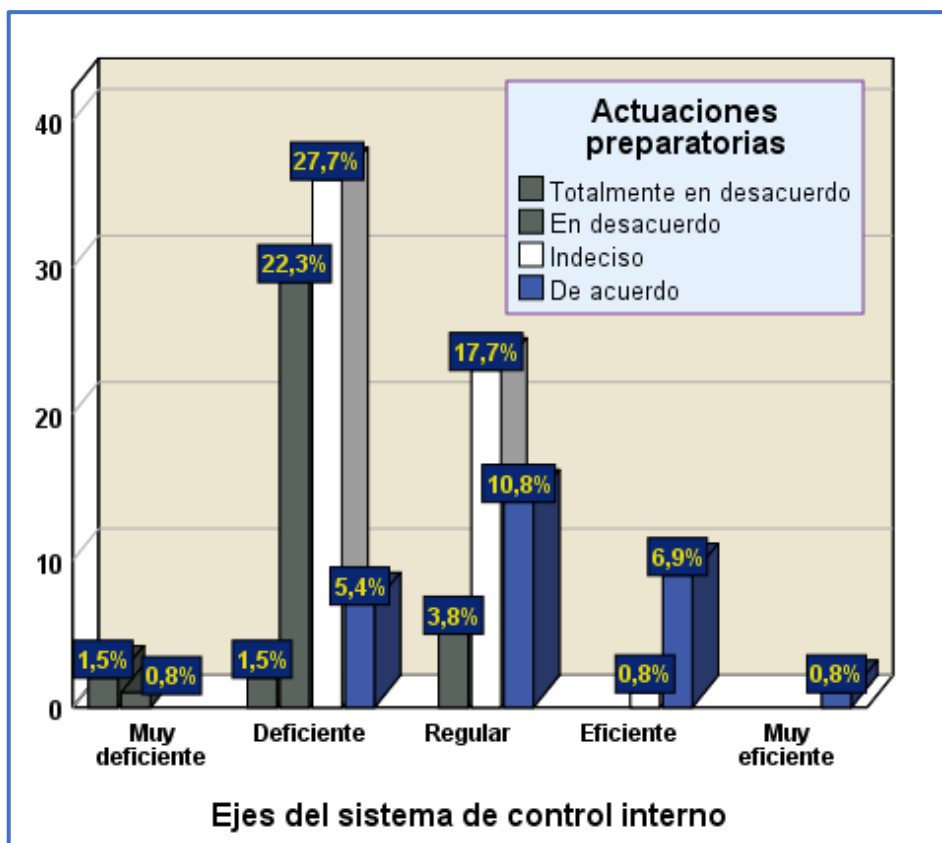


Figura 43 Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con las actuaciones preparatorias de los procesos de contrataciones

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

Tabla 46 Chi cuadrado de los Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con las actuaciones preparatorias de los procesos de contrataciones

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	86,712 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	57,632	12	,000
Asociación lineal por lineal	41,046	1	,000
N de casos válidos	130		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.4.3.- Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con los métodos de contratación de los procesos, según los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.

En la tabla 47 y tabla 48, se puede apreciar la relación entre la implementación de los ejes del sistema de control interno y los métodos de contratación de los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac, hallándose que, el p-valor = 0.000 < α 0,05 lo que indica que, los ejes del sistema de control interno están asociados a los métodos de contratación de los procesos de contratación. Se puede apreciar también que, la suma de los trabajadores que, expresaron estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo (28,5%), en que los métodos de contratación de los procesos de contratación no se están llevando correctamente en el Gobierno regional de Apurímac. De estos, el 23,8% sostiene que la implementación de los ejes del sistema de control interno, está entre muy deficiente y deficiente.

Tabla 47 Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con los métodos de contratación de los procesos

		Métodos de contratación				Totalmente de acuerdo	Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo		
Ejes del sistema de control interno	Muy deficiente	0,8%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%
	Deficiente	0,0%	21,5%	30,8%	4,6%	0,0%	56,9%
	Regular	0,0%	4,6%	13,8%	12,3%	1,5%	32,3%
	Eficiente	0,0%	0,0%	0,8%	5,4%	1,5%	7,7%
	Muy eficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%
Total		0,8%	27,7%	45,4%	22,3%	3,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

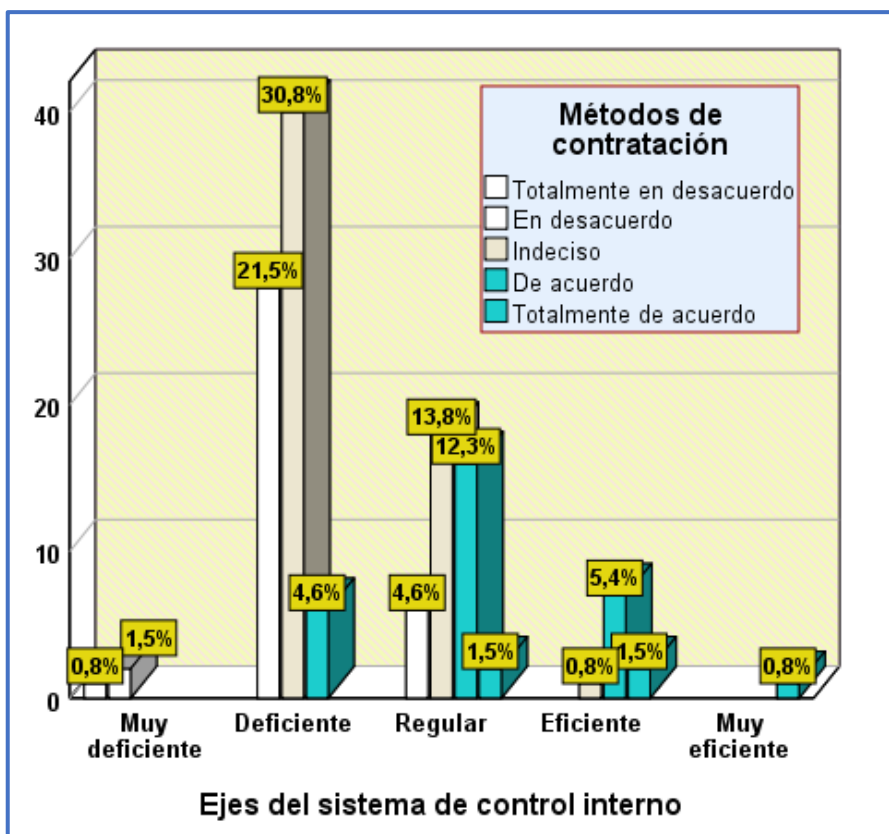


Figura 44 Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con los métodos de contratación de los procesos

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

Tabla 48 Chi cuadrado de los Ejes del Sistema de Control Interno y su relación con los métodos de contratación de los procesos

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	114,706 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	64,442	16	,000
Asociación lineal por lineal	46,624	1	,000
N de casos válidos	130		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .01.

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

4.4.4.- Ejes del Sistema de Control Interno, y su relación con el contrato y su ejecución de los procesos de contrataciones, según los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.

Se aprecia en la tabla 49 y tabla 50, la asociación entre la implementación de los ejes del sistema de control interno, y el contrato de los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac, encontrándose un $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha 0,05$ lo que indica que, los ejes del sistema de control interno están asociados al contrato y ejecución de los procesos de contratación. Se puede observar también que, la suma de los trabajadores que, expresaron estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo (50,5%), en que el contrato y su ejecución no se están llevando adecuadamente en el Gobierno regional de Apurímac. De estos, el 43,1% sostiene que la implementación de los ejes del sistema de control interno, está entre muy deficiente y deficiente.

Tabla 49 Ejes del Sistema de Control Interno, y su relación con el contrato y su ejecución de los procesos de contrataciones

		El contrato y su ejecución					Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Ejes del sistema de control interno	Muy deficiente	1,5%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%
	Deficiente	5,4%	35,4%	13,1%	3,1%	0,0%	56,9%
	Regular	0,0%	5,4%	15,4%	10,0%	1,5%	32,3%
	Eficiente	0,0%	0,0%	3,1%	4,6%	0,0%	7,7%
	Muy eficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%
Total		6,9%	41,5%	31,5%	17,7%	2,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

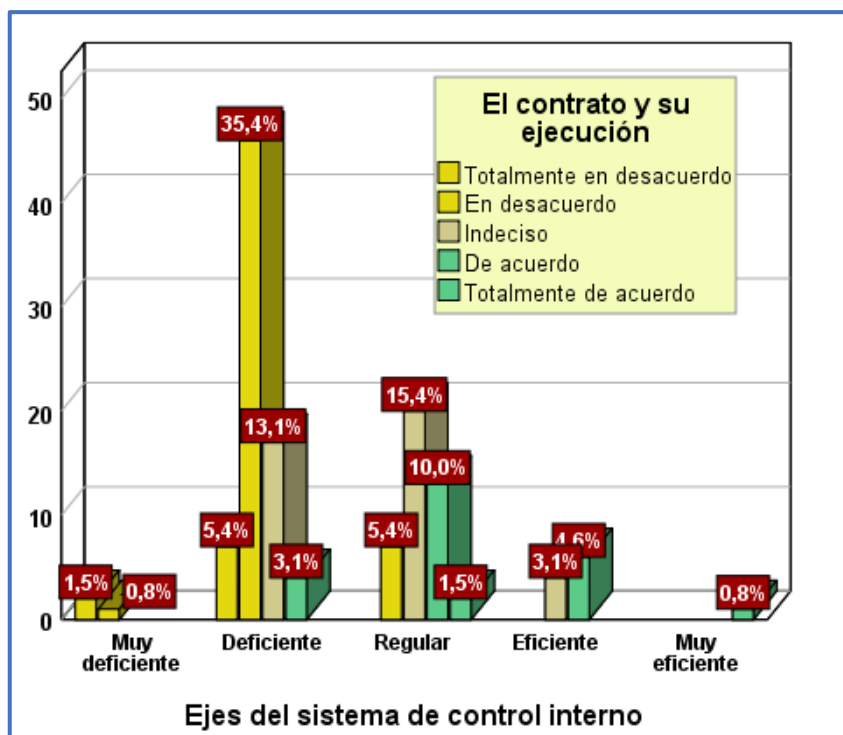


Figura 45 Ejes del Sistema de Control Interno, y su relación con el contrato y su ejecución de los procesos de contrataciones

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

Tabla 50 Chi cuadrado de los Ejes del Sistema de Control Interno, y su relación con el contrato y su ejecución de los procesos de contrataciones

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	110,701 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	75,047	16	,000
Asociación lineal por lineal	51,746	1	,000
N de casos válidos	130		

a. 18 casillas (72.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

Fuente: Cuestionario aplicado a los 130 trabajadores entrevistados en el Gobierno Regional de Apurímac

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

En la tesis de (Herrera, 2016), sobre “Auditoría de control interno y el nivel de cumplimiento del departamento de compras públicas del GAD municipal de Quevedo, año 2012” se encontró que:

“El componente de Supervisión tiene un nivel de confianza alto del 81% y el nivel de riesgo bajo de 19%, del Departamento de Compras Públicas no se monitorea mensualmente el cumplimiento de las actividades”.

Se puede apreciar que, en la presente investigación, para el 46,2% de los trabajadores, el eje supervisión de Control Interno se presenta de manera deficiente y muy deficiente, de manera contraria a lo encontrado por (Herrera, 2016), donde el componente de supervisión tiene un nivel de riesgo bajo de 19%. Es decir, en la presente investigación es mayor la deficiencia de la supervisión del control interno.

Por otro lado, en la investigación de (Cruz, 2012) denominada “Eficacia del Sistema de Control Interno en Contrataciones de Bienes y Servicios del estado en la Unidad de Logística del Hospital la Caleta Chimbote”, señala que,

“El promedio de porcentaje de desconocimiento o no aplicación de los cinco componentes del control interno aplicables a los procesos de “Contrataciones del Estado” de bienes y servicios en la entidad: es de: 73.33%”.

En la presente investigación para el 59,2% de los trabajadores, los Ejes de Control Interno en el Gobierno Regional de Apurímac, se desarrollan de manera ineficiente, en comparación con lo encontrado por (Cruz, 2012), donde el 73,33% indicaron que los componentes de control interno no se aplican o lo desconocen. Indicando que,

en la presente investigación existe menor deficiencia de los ejes de control, que en Unidad de Logística del Hospital la Caleta Chimbote.

En la investigación de (Cruz, 2012) denominada “Eficacia del Sistema de Control Interno en Contrataciones de Bienes y Servicios del estado en la Unidad de Logística del Hospital la Caleta Chimbote”, detalla que:

“El promedio de porcentaje de la evaluación de riesgos del sistema de control interno que se utilizan o aplican en la evaluación de los procesos de contrataciones de bienes y servicios ejecutados en la entidad; es de: 37,04%; y en promedio porcentual integrado de un 62.96% es lo contrario”.

En los resultados hallados por (Cruz, 2012), se observa que, la evaluación de riesgos se utiliza, o aplica, para el 37,04%, de manera diferente fue hallado en la presente investigación, donde solo el 10% consideró eficiente la Gestión de riesgo de los Ejes de Control Interno.

En la investigación titulada “Incidencia del control interno en los procesos de contratación de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán SA, periodo 2015-2016”, la autora (Cachi, 2018) encontró que:

“Los resultados muestran que los trabajadores del órgano encargado de las contrataciones que representan el 25% de los encuestados, señalaron que no existen lineamientos internos, mientras que los trabajadores de las áreas usuarias que representan el 75% señalaron que desconocen sobre la existencia o no de los lineamientos internos (directiva, memorando, instructivo, procedimiento o similar), a través del

cual se establecen disposiciones para la elaboración del Cuadro Consolidado de Necesidades (CCN), esta situación constituye un riesgo en la empresa, para la ejecución de las contrataciones”

En la presente investigación, para el 40,8% de los trabajadores, el gobierno regional no cumple con los lineamientos internos, para la elaboración del cuadro de necesidades, de manera diferente fue hallado por (Cachi, 2018), donde el 25% de los encuestados indicaron que, no existen los lineamientos para la elaboración del Cuadro Consolidado de Necesidades, es decir, no se cumple.

En la investigación titulada “Incidencia del control interno en los procesos de contratación de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán SA, periodo 2015-2016”, presentada por (Cachi, 2018), encontró que:

“Los datos recopilados en la encuesta muestran que el 100% de los trabajadores del Órgano Encargado de las Contrataciones señalan que el Plan Anual de Contrataciones para el año 2015 y 2016 se realizan dentro del plazo establecido; es decir, se cumple con el procedimiento, sin embargo, se realiza constantes modificaciones al Plan Anual de Contrataciones por la información que es alcanzada fuera de tiempo”.

En lo encontrado en la presente investigación, el 17,7% de los trabajadores se encuentran conformes con la ejecución del plan anual de contrataciones ya que cumple con el presupuesto programado. A diferencia de lo encontrado por (Cachi, 2018), donde el 100% de los trabajadores indicaron que, el Plan Anual de Contrataciones se realiza dentro del plazo establecido; es decir, se cumple con el procedimiento.

En la tesis de (Arteta, 2018) titulada “El control interno y su incidencia en la gestión de tesorería de las universidades públicas de la región Puno”, se encontró que:

“En cuanto a la pregunta ¿La implementación del Control Interno se ha comunicado y difundido en la Oficina de Tesorería? Los resultados nos muestran que el 56.3% en la Universidad Nacional del Altiplano y 33.3% en la Universidad Nacional de Juliaca, los encuestados indicaron que se encuentra en un nivel medio; El 37.5% en la UNAP y el 33.4 en la UNAJ indicaron que se encuentra en un nivel bajo”.

Apreciándose coincidencias entre ambas investigaciones, puesto que, en lo encontrado por (Arteta, 2018), el 33.4% en la Universidad Nacional de Juliaca indicaron que, la implementación del Control Interno se ha comunicado y difundido en un nivel bajo, de manera similar a lo encontrado en la presente investigación, donde el 35,4% de los trabajadores declararon que, el Gobierno Regional comunica internamente los controles que deben cumplirse en los procesos de contratación, de manera muy deficiente y deficiente,

Por su parte, (Quispe, 2018) en su investigación titulada “Caracterización del control interno en el área operativa de logística de la municipalidad provincial de Tacna, 2017”, encontró que:

“El 40% de los trabajadores de la municipalidad indica que si se cumplen con los parámetros de evaluación y experiencia profesional para controlar las contrataciones y evaluación de expedientes y el 60% manifiesta que no”.

De manera similar a los resultados obtenidos en la presente investigación, donde el 57,7% de los entrevistados, señalaron que, las evaluaciones de riesgos en los

procesos de contratación son deficientes, asimismo, en los resultados de (Quispe, 2018), el 60% de los trabajadores indicaron que, no se cumplen con los parámetros de evaluación y experiencia profesional para controlar las contrataciones y evaluación de expedientes.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La implementación de los ejes del sistema de control interno, se encuentra relacionada con los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.

Para el 54,6% de los trabajadores, el Gobierno Regional muestra compromiso ineficiente con la integridad y los valores éticos en los procesos de contratación. Por otro lado, para el 50,8%, la alta dirección establece las estructuras, (líneas de reporte, niveles de autoridad, responsabilidad) para los procesos de contratación de manera ineficiente.

SEGUNDA: La implementación de los ejes del sistema de control interno, se relaciona con la planificación de los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac. Para el 40,8% el gobierno regional no cumple con los lineamientos internos para la elaboración del cuadro de necesidades. Asimismo, para el 44,6%, el gobierno regional, no comunica a todas las áreas el plan anual de contrataciones.

TERCERA: La implementación de los ejes del sistema de control interno, está asociada con las actuaciones preparatorias de los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac. Para el 45,4% de los trabajadores, actualmente no se supervisa los requerimientos de contratación, con la finalidad de mejorar los tiempos en la ejecución de los actos preparatorios.

CUARTA: La implementación de los ejes del sistema de control interno, se relaciona con los métodos de contratación de los procesos de contrataciones realizados por los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac. El 50,8% de los trabajadores no consideran óptimos los controles implementados para la selección de los métodos de contratación.

QUINTA: La implementación de los ejes del sistema de control interno, se relaciona con los contratos y su ejecución realizado por los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac. Para el 50,8% de los trabajadores, el control interno del gobierno regional no contribuye en la formulación de contratos oportunos en las contrataciones.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Gobierno Regional de Apurímac se les recomienda mejorar los ejes de control interno, con la finalidad de ofrecer mejores procesos de contrataciones, a través de las siguientes acciones:

- Mejorar el compromiso con la integridad y los valores éticos en los procesos de contratación.
- Mejorar las estructuras, (líneas de reporte, niveles de autoridad, responsabilidad) para los procesos de contratación
- Mejorar el uso de información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno en los procesos de contratación
- Mejorar la comunicación interna respecto a los controles que deben cumplirse, y las irregularidades detectadas en los procesos de contratación
- Mejorar la aplicación de evaluaciones de riesgos en los procesos de contratación
- Incrementar las actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos en los procesos de contratación
- Mejorar la comunicación de las debilidades del control interno de forma oportuna a las partes responsables de los procesos de contratación

SEGUNDA: Al Gobierno Regional de Apurímac se les recomienda mejorar la planificación de los procesos de contratación, supervisando el cumplimiento de los lineamientos internos para la elaboración del cuadro de necesidades, asimismo, se debe impulsar la comunicación a todas las áreas, respecto al plan anual de contrataciones. Por otro lado, supervisar

el cumplimiento de la ejecución del plan anual de contrataciones; con el presupuesto programado.

TERCERA: A los servidores públicos del Gobierno Regional de Apurímac, se les recomienda mejorar las actuaciones preparatorias, con la finalidad de que mejore el sistema de control interno, a través de las siguientes acciones:

- Incrementar la implementación de la gestión de riesgo en la contribución de los actos preparatorios de las contrataciones
- Supervisar los requerimientos de contratación, con la finalidad de mejorar los tiempos en la ejecución de los actos preparatorios
- Mejorar los procesos para establecer el Valor Referencial de los procesos de contratación

CUARTA: A los servidores públicos del Gobierno Regional de Apurímac, se les recomienda, mejorar la implementación del control interno en los procedimientos de selección de los proveedores, permitiendo minimizar los riesgos. Asimismo, se les recomienda incrementar los controles implementados para la selección de los métodos de contratación.

QUINTA: A las autoridades del Gobierno Regional de Apurímac se les recomienda, mejorar la aplicación del control interno, a fin de que este contribuya en la suscripción y ejecución de contratos oportunos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica (Sexta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Arteta, M. (2018). "El control interno y su incidencia en la gestión de tesorería de las universidades públicas de la región Puno". Puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9557/Marilia_Ysabel_Arteta_Olvea.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cáceres, T. (2017). "Implementación del sistema de control interno eficiente y eficaz para la mejora continua en los sistemas administrativos en la clínica María del Pilar Ayacucho, 2016". Ayacucho. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2721/CONTROL_EFICAZ_CACERES_MARTINEZ_TAYCE_ARDECH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cachi, D. (2018). "Incidencia del control interno en los procesos de contratación de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán SA, periodo 2015-2016". Puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7472/Cachi_Velasquez_Diana_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calatayud, S. (2018). Planeamiento Estratégico para la Región Apurímac. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12640/CALATAYUD_PLANEAMIENTO_APURIMAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contraloría General de la República. (2019). Resolución de la Contraloría N°146-2019CG. Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades

del estado. Lima. Obtenido de
https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/RC_146-2019-CG.pdf

Cruz, O. (2012). Eficacia del sistema de control interno en contrataciones de bienes y servicios del estado en la unidad de logística del hospital la caleta de chimbote. Trujillo. Obtenido de
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4826/TESIS%20DOC TORAL%20-%20Oscar%20Porfirio%20Cruz%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dirección Técnica del Presupuesto Ministerio de Finanzas Públicas. (2013). ABC de Gestión por Resultados. Guatemala. Obtenido de
https://www.minfin.gob.gt/images/downloads/leyes_manuales/manuales_dtp/abc_1edic_300414.pdf

Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. Obtenido de
https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada_de_la_investigac3a3c2b3n_-sampieri-_6ta_edicion1.pdf

Herrera, Y. (2016). Auditoría de control interno y el nivel de cumplimiento del departamento de compras públicas del GAD municipal de Quevedo, año 2012. Ecuador. Obtenido de
<http://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/1356>

Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado. (13 de 03 de 2019). Decreto Supremo N° 082-2019-EF. Lima. Obtenido de

https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/2018_DL1444/TUO_ley-30225-DS-082-2019-EF.pdf

Machaca, I. (2018). "Caracterización del control interno en la área de abastecimientos de la municipalidad distrital de Arapa, periodo 2018". Juliaca. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2624/SISTEMA_CONTROL_INTERNO_MEJORA_ABASTECIMIENTOS_MACHACA_HUAMAN_INES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mantilla, S. (2016). Auditoría del control interno. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Quinteros, M. (2018). "Control interno en el proceso de selección de adjudicación simplificada en la Municipalidad Distrital de Santa María de Chicmo, Andahuaylas Apurímac, 2016". MOQUEGUA. Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/543/Marilyn_tesis_graduacion-academico_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe, M. (2018). "Caracterización del control interno en el área operativa de logística de la municipalidad provincial de Tacna, 2017". Juliaca. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2946/CONTROL_INTERNO_LOGISTICA_QUISPE_LUPACA_MARIA_DEL_ROSARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, J. (2011). Los principios del Derecho global de la contratación pública. Derecho PUCP(66), 29-54. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/3146>

- Sandoval, M. (2018). "Control interno y su incidencia en el área de abastecimiento de la municipalidad provincial de Chincheros periodo, 2017". Ayacucho. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8721/CONTROL_INTERNO_INCIDENCIA_SANDOVAL_CORONADO_MARIA_DEL_ROSARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, D. (2018). "El Control Interno y su influencia en el proceso de ejecución presupuestal de la Municipalidad Provincial de Huancané – periodo 2016". Puno. Obtenido de http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/4418/Danitza_Diana_VELAZQUEZ_VILLASANTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Viloria, N. (2005). Factores que inciden en el sistema de control interno de una organización. Actualidad Contable FACES, 8(11), 87-92. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/257/25701111.pdf>
- Zarpan, D. (2013). "Evaluación del sistema de control interno del área de abastecimiento para detectar riesgos operativos en la Municipalidad Distrital de Pomalca 2012". Chiclayo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/261/TL_Zarpan_Alegria_DianaJaneth.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 1: CUESTIONARIO

EJES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN

Presentación. -

El cuestionario tiene por objetivo determinar cómo los ejes del Sistema de Control Interno se asocian con los procesos de contrataciones realizados por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac en el periodo 2019. Por lo que agradeceremos responder con sinceridad, a fin de conocer la situación de los procesos de contratación y los ejes del sistema de Control interno.

Datos Generales:

EDAD	SEXO	
	F	M

Instrucciones. -

Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas, de las cual debe seleccionar solo una, marcando con una (X). Se sugiere responder cada una de las afirmaciones o preguntas presentadas a continuación:

Ejes del Sistema de Control Interno	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy Eficiente
1.- El Gobierno Regional muestra compromiso con la integridad y los valores éticos en los procesos de contratación, de manera					
2.- La Alta Dirección establece las estructuras, (líneas de reporte, niveles de autoridad, responsabilidad) para los procesos de contratación, de manera					
3.- El Gobierno regional utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno en los procesos de contratación, de manera					
4.- De qué manera el Gobierno Regional comunica internamente los controles que deben cumplirse en los procesos de contratación					
5.- Las irregularidades detectadas en los procesos de contratación se comunican oportunamente a las partes interesadas, de manera					
6.- De qué manera el Gobierno Regional realiza evaluaciones de riesgos en los procesos de contratación					
7.- El Gobierno Regional desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos en los procesos de contratación, de manera					
8.- De qué manera el gobierno regional realiza evaluaciones para determinar si los componentes del SCI están presentes en los procesos de contratación					
9.- El gobierno regional comunica las debilidades del control interno de forma oportuna a las partes responsables de los procesos de contratación, de manera					

Proceso de Contratación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
10.-En el gobierno regional se cumple con lineamientos internos para la elaboración del cuadro de necesidades					
11.- El Gobierno Regional comunica a todas las áreas el plan anual de contrataciones					
12.- La ejecución del plan anual de contrataciones cumple con el presupuesto programado					
13.- La gestión de riesgo implementada en el Gobierno Regional contribuye en los actos preparatorios de las contrataciones					
14.- Actualmente se supervisa los requerimientos de contratación, con la finalidad de mejorar los tiempos en la ejecución de los actos preparatorios					
15.- Considera que son adecuados los procesos para establecer el Valor Referencial de los procesos de contratación					
16.- Para establecer el valor Estimado de la contratación se considera el presupuesto aprobado					
17.- El sistema de control interno implementado en los procedimientos de selección de los proveedores permite minimizar los riesgos					
18.- Considera óptimos los controles implementados para la selección de los métodos de contratación					
19.- En su opinión el control interno del gobierno regional contribuye en la formulación de contratos oportunos en las contrataciones					
20.- Ud., considera que el control interno del gobierno regional permite la ejecución de contrataciones oportunamente					

ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

- I. Datos Generales
- Título de la Investigación: "INCIDENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC, AÑO 2020"
 - Apellidos y Nombres del experto: Sidney Esrom Ramírez Jiménez
 - Grado Académico: Universitario : CPC
 - Institución en la que trabaja el experto: GERENCIA SUB REGIONAL CHANKA APURIMAC
 - Cargo que desempeña: Director de Logística
 - Instrumento motivo de evaluación: cuestionario
 - Autor de instrumento: ERIK IVÁN DÁVALOS JUAREZ

CRITERIOS	INDICADORES	ASPECTOS DE VALIDACIÓN					
		MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X		
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X	
SUBTOTAL						8	40
TOTAL							48

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación
 IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 07 de enero del 2020


 GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
 GERENCIA SUB REGIONAL CHANKA
 CPC. Sidney Esrom Ramírez Jiménez
 DIRECTOR DE LOGÍSTICA
 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 41442074

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

- I. Datos Generales
- Título de la Investigación: "INCIDENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC, AÑO 2020"
 - Apellidos y Nombres del experto: RODRIGUEZ JORDAN JORGE PAVEL
 - Grado Académico: Maestro en Ciencias
 - Institución en la que trabaja el experto: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco
 - Cargo que desempeña: Docente-Investigador
 - Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
 - Autor de instrumento: ERIK IVÁN DÁVALOS JUAREZ
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

		MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)	
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X	
SUBTOTAL						4	45
TOTAL						49	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 Excelente

Lima, 07 de enero del 2020


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 23823785

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos: Generales

- Título de la Investigación: "INCIDENCIA DEL CONTROL INTERNO EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIONES DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC, AÑO 2020"
- Apellidos y Nombres del experto: TIBURCIO RUFENO SOLANO LEON
- Grado Académico: DOCTOR
- Institución en la que trabaja el experto: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGÜELOS
- Cargo que desempeña: VICEPRESIDENTE ACADÉMICO
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: ERIK IVÁN DÁVALOS JUAREZ

• ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X		
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X	
SUBTOTAL						8	40
TOTAL						48	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente


 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGÜELOS
 COMISIÓN ORGANIZADORA

 DR. TIBURCIO RUFENO SOLANO LEON
 VICEPRESIDENTE ACADÉMICO
 D.N. 06219466

Lima, 07 de enero del 2020

ANEXO 5: BASE DE DATOS

	E d a.	E d a.	S e x.	E G	L a	E G	D e s.	L a	C u tu	C u tu	D e	E G	G e st	G e st	D e	E g	S u p.	S u p.	e j e	e j e	E n	E l	L a	F a	F a	L a	A c t u.	C o n.	P a r a.	A c t u.	A c t u.	E s i.	C o n.	M e t o.	M e t o.	E n	U d	E c.	E c.	P o c.	P o c.
1	26	1	2	3	3	3	2	3	2,8	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	2,9	3	2	2	2	2,0	2	2	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,0	2
2	47	3	1	4	4	3	4	2	3,4	3	3	3	3,0	3	4	4	4,0	4	3,4	3	5	5	5	5,0	5	5	4	2	4	3,8	4	5	5	5,0	5	5	5	5,0	5	4,5	5
3	35	2	1	2	3	3	3	2	2,6	3	2	3	2,5	3	3	3	3,0	3	2,7	3	4	4	3	3,7	4	3	4	3	2	3,0	3	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,9	3
4	29	2	1	3	2	3	3	2	2,6	3	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,3	2	3	2	3	2,7	3	2	2	1	2	1,8	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,1	2
5	29	2	1	2	3	3	3	2	2,6	3	2	2	2,0	2	3	3	3,0	3	2,6	3	4	3	4	3,7	4	4	2	3	4	3,3	3	4	3	3,5	4	4	4	4,0	4	3,5	4
6	50	3	2	3	3	3	2	3	2,8	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	2,9	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,0	3
7	35	2	2	3	3	3	4	4	3,4	3	4	3	3,5	4	3	3	3,0	3	3,3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,0	3
8	29	2	1	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,0	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,0	3
9	55	4	2	3	3	3	3	2	2,8	3	2	2	2,0	2	3	3	3,0	3	2,7	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,0	3
10	50	3	1	4	4	3	2	2	3,0	3	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,6	3	4	3	3	3,3	3	3	3	3	3	3,0	3	4	3	3,5	4	4	3	3,5	4	3,3	3
11	25	1	2	2	2	2	1	1,8	2	1	2	1,5	2	2	2	2,0	2	1,8	2	3	3	3	3,0	3	3	1	3	3	2,5	3	4	2	3,0	3	3	1	2,0	2	2,6	3	
12	25	1	2	2	2	2	1	1,6	2	2	1	1,5	2	2	1	1,5	2	1,6	2	3	3	3	3,0	3	4	4	3	3	3,5	4	3	4	3,5	4	3	3	3,0	3	3,3	3	
13	50	3	1	2	2	3	3	3	2,6	3	2	2	2,0	2	2	3	2,5	3	2,4	2	3	3	2	2,7	3	3	2	2	3	2,5	3	2	3	2,5	3	2	3	2,5	3	2,5	3
14	53	4	2	2	2	3	3	3	2,6	3	2	2	2,0	2	3	2	2,5	3	2,4	2	2	4	2	2,7	3	3	2	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,4	2
15	30	2	1	2	3	2	3	2	2,4	2	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,3	2	2	3	3	2,7	3	2	2	3	2	2,3	2	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,4	2
16	34	2	1	3	2	3	2	2	2,4	2	2	2	2,0	2	2	3	2,5	3	2,3	2	3	4	3	3,3	3	4	4	3	3,5	4	2	3	2,5	3	2	2	2,0	2	3,0	3	
17	31	2	2	2	3	2	3	2	2,4	2	2	1	1,5	2	1	1	1,0	1	1,9	2	3	3	2	2,7	3	3	2	2	2	2,3	2	3	3	3,0	3	3	2	2,5	3	2,5	3
18	36	2	1	3	3	2	3	4	3,0	3	3	3	3,0	3	2	2	2,0	2	2,8	3	2	3	3	2,7	3	3	2	3	2	2,5	3	3	2	2,5	3	3	2	2,5	3	2,5	3
19	28	1	1	3	3	3	2	2	2,6	3	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,4	2	3	3	3	3,0	3	2	3	3	2,8	3	3	2	2,5	3	2	3	2,5	3	2,7	3	
20	32	2	2	3	3	3	3	2	2,8	3	1	1	1,0	1	1	1	1,0	1	2,0	2	4	2	1	2,3	2	2	1	3	2	2,0	2	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,2	2
21	28	1	2	2	2	2	3	3	2,4	2	2	3	2,5	3	3	3	3,0	3	2,6	3	3	3	3	3,0	3	4	3	4	4	3,8	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	3,6	4
22	34	2	2	3	3	2	3	2	2,6	3	2	3	2,5	3	2	2	2,0	2	2,4	2	3	3	4	3,3	3	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	3,7	4
23	30	2	1	3	2	2	3	2	2,4	2	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,3	2	3	3	4	3,3	3	4	3	4	3	3,5	4	3	4	3,5	4	3	4	3,5	4	3,5	3
24	39	2	1	2	2	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,0	2	2	2	2	2,0	2	2	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,0	2
25	46	3	1	3	3	3	2	3	2,8	3	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,4	2	4	4	3	3,7	4	4	2	2	2	2,5	3	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,7	3
26	34	2	2	2	2	2	2	2	2,0	2	2	3	2,5	3	3	3	3,0	3	2,3	2	4	3	4	3,7	4	4	3	3	3	3,3	3	3	4	3,5	4	4	4	4,0	4	3,5	4
27	42	3	2	2	2	2	3	2	2,2	2	2	3	2,5	3	3	3	3,0	3	2,4	2	4	3	3	3,3	3	3	4	3	4	3,5	4	3	4	3,5	4	3	3	3,0	3	3,4	3

ANEXO 6: BASE DE DATOS

	E d a.	E d a.	S e x.	E G	L a G	E G	D e s.	L a s.	C u tu	C u tu	D e G	E G	G e st	G e st	D e g	E p.	S u p.	S u p.	e j e S i s e m a	e j e S i s e m a	E n e j e	E l G o l	L a e j e	F a n i f	F a n i f	L a u.	A c t u.	C o n.	P a i a.	A c t u.	A c t u.	E s i.	C o n.	M e t o.	M e t o.	E n	U d c.	E c.	E c.	P o c.	P o c.
28	61	4	2	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3	3,0	3	3,0	3	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	4,0	4
29	29	2	2	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3	3,0	3	3,0	3	4	4	4	4,0	4	4	4	3	4	3,8	4	3	4	3,5	4	3	3	3,0	3	3,6	4	
30	50	3	1	2	3	3	3	2	2,6	3	3	2	2,5	3	3	2	2,5	3	2,6	3	3	2	3	2,7	3	2	3	2	3	2,5	3	3	3	3,0	3	3	2	2,5	3	2,6	3
31	42	3	2	2	2	3	3	3	2,6	3	2	2	2,0	2	3	2	2,5	3	2,4	2	5	3	3	3,7	4	4	4	4	4	4,0	4	3	4	3,5	4	3	4	3,5	4	3,7	4
32	37	2	1	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3	3,0	3	3,0	3	3	3	3	3,0	3	4	3	2	3	3,0	3	2	3	2,5	3	3	3	3,0	3	2,9	3	
33	42	3	2	3	3	3	3	2	2,8	3	3	3	3,0	3	3	2	2,5	3	2,8	3	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	4	3	3,5	4	3,9	4	
34	52	4	1	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3	3,0	3	3,0	3	3	3	3	3,0	3	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	3,7	4
35	43	3	1	2	3	2	3	2	2,4	2	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	2,7	3	2	3	3	2,7	3	3	3	3	3	3,0	3	3	4	3,5	4	4	4	4,0	4	3,2	3
36	50	3	2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	4,0	4	3	3	3	3,0	3	4	3	4	3	3,5	4	4	3	3,5	4	4	3	3,5	4	3,4	3
37	50	3	2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	4	5	4,5	5	4,1	4	3	3	3	3,0	3	3	4	3	4	3,5	4	3	4	3,5	4	3	3	3,0	3	3,3	3
38	42	3	1	5	5	5	5	3	4,6	5	4	3	3,5	4	4	5	4,5	5	4,3	4	4	4	4	4,0	4	3	4	3	4	3,5	4	4	4	4,0	4	3	4	3,5	4	3,7	4
39	55	4	2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	3	4	3,5	4	3,9	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	4,0	4
40	42	3	2	3	3	3	4	4	3,4	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,2	3	4	2	3	3,0	3	3	4	4	4	3,8	4	3	2	2,5	3	2	3	2,5	3	3,1	3
41	38	2	2	3	3	3	3	3	3,0	3	3	2	2,5	3	3	4	3,5	4	3,0	3	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	3	4	3,5	4	3,9	4
42	44	3	1	3	3	3	3	2	2,8	3	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,6	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	2	2,8	3	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	3,3	3
43	30	2	1	3	3	3	3	3	3,0	3	3	4	3,5	4	4	3	3,5	4	3,2	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	2	3	2,5	3	2,9	3
44	33	2	2	3	3	3	3	2	2,8	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	2,9	3	4	3	3	3,3	3	3	4	3	4	3,5	4	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,3	3
45	28	1	2	3	3	3	3	3	3,0	3	3	2	2,5	3	3	3	3,0	3	2,9	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,0	3
46	56	4	1	3	2	3	3	3	2,8	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	2,9	3	2	2	2	2,0	2	2	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,0	2
47	35	2	2	3	3	2	2	2	2,4	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,2	2	2	2	2	2,0	2	2	2	3	3	2,5	3	3	2	2,5	3	3	3	3,0	3	2,5	2
48	28	1	2	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,0	3	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	4,0	4
49	38	2	2	3	3	3	4	3,2	3	4	4	4	4,0	4	4	3	3,5	4	3,4	3	3	3	2	2,7	3	3	2	3	3	2,8	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	2,8	3
50	61	4	2	5	4	4	3	3	3,8	4	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,4	3	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	3	3,5	4	3	4	3,5	4	3,8	4
51	22	1	1	3	3	4	3	4	3,4	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,2	3	4	4	3	3,7	4	3	3	2	3	2,8	3	2	2	2,0	2	3	3	3,0	3	2,9	3
52	23	1	2	2	2	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,0	2	2	2	2	2,0	2	2	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,0	2
53	55	4	2	4	4	4	3	3	3,6	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	3,8	4	5	5	5	5,0	5	4	5	4	4,3	4	5	4	4,5	5	4	4	4,0	4	4,5	4	
54	26	1	1	5	4	4	4	4	4,2	4	3	4	3,5	4	3	4	3,5	4	3,9	4	3	4	3	3,3	3	3	4	4	4	3,8	4	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,4	3

ANEXO 7: BASE DE DATOS

	E d a	E d a	S e x	E G	L a G	E s	D e s	L a s	C u tu	C u tu	D e G	E s t	G e s t	D e g	E p	S u p	S u p	e j e	e j e	En el	El Gol	La e j e	F a n i f	F a n i f	L a	A c t u	C o n	P a r a	A c t u	A c t u	E s i	C o n	M e t o	M e t o	E n d	U d	E c	E c	P o c	P o c		
55	28	1	1	4	4	4	3	3	3,6	4	3	3	3,0	3	4	4	4,0	4	3,6	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	4	4	4,0	4	4,0	4	
56	25	1	2	2	3	2	3	3	2,6	3	3	3	3,0	3	2	3	2,5	3	2,7	3	4	3	4	3,7	4	3	3	4	4	3,5	4	4	4	3	3,5	4	3	3	3,0	3	3,5	3
57	31	2	2	3	3	4	4	4	3,6	4	3	3	3,0	3	4	3	3,5	4	3,4	3	4	4	4	4,0	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4,0	4	3	3	3,0	3	3,7	4
58	27	1	1	4	3	3	3	3	3,2	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,1	3	3	4	3	3,3	3	3	4	3	3	3,3	3	3	2	2,5	3	3	3	3,0	3	3,1	3	
59	25	1	2	2	3	3	2	1	2,2	2	2	1	1,5	2	2	2	2,0	2	2,0	2	3	2	4	3,0	3	2	2	2	3	2,3	2	4	2	3,0	3	2	2	2,0	2	2,5	3	
60	36	2	2	3	3	3	3	2	2,8	3	2	2	2,0	2	2	2,0	2	2,4	2	3	3	3	3,0	3	2	2	2	3	2,3	2	3	3	3,0	3	2	2	2,0	2	2,5	3		
61	43	3	1	4	4	4	3	4	3,8	4	3	3	3,0	3	3	3,0	3	3,4	3	5	5	5	5,0	5	4	4	4	4	4,0	4	5	5	5,0	5	5	5	5,0	5	4,6	5		
62	55	4	2	5	5	5	4	5	4,8	5	5	4	4,5	5	5	5	5,0	5	4,8	5	5	5	5	5,0	5	4	5	4	4	4,3	4	5	5	5,0	5	5	5	5,0	5	4,7	5	
63	62	4	2	2	2	3	2	3	2,4	2	2	3	2,5	3	2	2	2,0	2	2,3	2	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,0	3		
64	39	2	1	3	3	2	3	2	2,6	3	3	3	3,0	3	2	3	2,5	3	2,7	3	3	3	3	3,0	3	2	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,3	2	
65	45	3	2	3	4	2	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	2	3	2,5	3	2,9	3	4	4	3	3,7	4	4	3	3	3	3,3	3	3	4	3,5	4	4	4	4,0	4	3,5	4	
66	42	3	2	4	4	3	3	4	3,6	4	4	4	4,0	4	3	3	3,0	3	3,6	4	4	4	4	4,0	4	4	3	3	3	3,3	3	4	4	4,0	4	3	3	3,0	3	3,5	4	
67	28	1	2	2	3	2	1	1	1,8	2	2	2	2,0	2	2	1	1,5	2	1,8	2	2	2	1	1,7	2	3	2	1	4	2,5	3	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,2	2	
68	40	3	1	4	4	4	3	3	3,6	4	3	4	3,5	4	4	4	4,0	4	3,7	4	4	4	3	3,7	4	3	3	4	4	3,5	4	4	3	3,5	4	3	3	3,0	3	3,5	3	
69	33	2	1	4	4	4	3	3	3,6	4	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,9	3	4	3	3	3,3	3	2	3	2	2	2,3	2	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,5	3	
70	52	4	2	4	4	4	4	3	3,8	4	3	4	3,5	4	4	4	4,0	4	3,8	4	4	4	4	4,0	4	3	4	5	5	4,3	4	5	4	4,5	5	4	4	4,0	4	4,2	4	
71	47	3	2	2	2	3	2	3	2,4	2	2	3	2,5	3	2	2	2,0	2	2,3	2	2	2	3	2,3	2	3	2	2	2	2	2	1	1,5	2	1	1	1,0	1	1,9	2		
72	53	4	2	2	2	1	1	1	1,4	1	2	2	2,0	2	2	3	2,5	3	1,8	2	2	2	2	2,0	2	1	1	1	2	1,3	1	2	2	2,0	2	2	1	1,5	2	1,6	2	
73	41	3	2	2	2	2	1	2	1,8	2	2	2	2,0	2	2	1	1,5	2	1,8	2	2	2	2	2,0	2	2	3	3	3	2,8	3	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,3	2	
74	51	4	2	2	2	3	2	2	2,2	2	2	2	2,0	2	1	1	1,0	1	1,9	2	2	2	2	2,0	2	2	1	1	2	1,5	2	2	2	2,0	2	1	1	1,0	1	1,6	2	
75	42	3	1	2	2	1	2	2	1,8	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	1,9	2	2	2	2	2,0	2	2	2	3	2,3	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,1	2		
76	36	2	2	2	2	2	2	2	2,0	2	2	1	1,5	2	1	1	1,0	1	1,7	2	1	2	2	1,7	2	2	1	2	2	1,8	2	2	2	2,0	2	1	1	1,0	1	1,6	2	
77	50	3	2	2	2	2	1	1	1,6	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	1,8	2	2	2	2	2,0	2	2	3	3	3	2,8	3	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,4	2	
78	29	2	1	2	2	2	3	3	2,4	2	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,3	2	3	2	2	2,3	2	1	1	1	2	1,3	1	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	1,8	2	
79	36	2	2	2	2	1	1	1	1,4	1	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	1,7	2	2	3	3	2,7	3	3	2	2	2	2,3	2	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,4	2	
80	31	2	2	1	1	1	2	1	1,2	1	1	1	1,0	1	2	2	2,0	2	1,3	1	2	2	2	2,0	2	2	1	2	2	1,8	2	2	1	1,5	2	1	1	1,0	1	1,6	2	
81	54	4	1	2	2	2	1	1	1,6	2	1	1	1,0	1	1	1	1,5	2	1,4	1	2	2	2	2,0	2	1	1	1	2	1,3	1	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	1,7	2	

ANEXO 8: BASE DE DATOS

	E d a	E d a	S e x	E G	L a G	E G	D e s	L a s	C u tu	C u tu	D e s	E G	G e st	G e st	D e s	E g	S u p	S u p	e j e	e j e	En	El	La	F z	F z	L a	A c t	C o	P a	A c t	A c t	E s i	C o	M e	M e	E n	U d	E c	E c	P o	P o			
82	60	4	2	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	1,0	1	1	1	1,0	1	1,0	1	1	1	1,0	1	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1,0	1	1	1	1	1,0	1	1,0	1	1,0	1	
83	59	4	1	2	2	2	3	2	2,2	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,1	2	2	2	2,0	2	2	2	2	2	2,0	2	2	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,0	2	2,0	2
84	52	4	1	2	2	2	3	3	2,4	2	2	2	2,0	2	2	1	1,5	2	2,1	2	3	3	3	3,0	3	3	1	2	2	2,0	2	3	3	3,0	3	3	2	2	2,5	3	2,5	3	2,5	3
85	41	3	1	2	2	2	3	3	2,4	2	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,3	2	2	2	2,0	2	3	3	3	2	2,8	3	3	3	3,0	3	2	2	2	2,0	2	2,5	2	2,5	2	
86	39	2	1	2	2	2	3	3	2,4	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,2	2	2	2	2,0	2	2	2	3	3	2,8	3	2	2	2,0	2	3	3	3	3,0	3	2,5	2	2,5	2	
87	20	1	2	2	3	3	3	2	2,6	3	2	3	2,5	3	2	2	2,0	2	2,4	2	2	3	3	2,7	3	2	2	2	3	2,3	2	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	2,6	3	2,6	3	
88	53	4	1	2	2	3	3	2	2,4	2	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	2,7	3	4	4	4	4,0	4	3	3	2	3	2,8	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	3,2	3	3,2	3	
89	28	1	2	2	2	3	3	2	2,4	2	2	2	2,0	2	3	3	3,0	3	2,4	2	2	2	2,0	2	2	1	1	2	1,5	2	1	2	1,5	2	2	2	2	2,0	2	1,7	2	1,7	2	
90	43	3	1	2	2	3	3	3	2,6	3	2	2	2,0	2	2	3	2,5	3	2,4	2	3	3	3,0	3	2	2	3	3	2,5	3	3	2	2,5	3	2	2	2	2,0	2	2,5	3	2,5	3	
91	23	1	2	2	2	3	3	3	2,6	3	2	2	2,0	2	2	3	2,5	3	2,4	2	3	3	2	2,7	3	2	3	2	3	2,5	3	3	3	3,0	3	2	2	2	2,0	2	2,5	3	2,5	3
92	57	4	2	2	2	3	3	2	2,4	2	2	2	2,0	2	1	2	1,5	2	2,1	2	3	3	3	3,0	3	2	2	3	3	2,5	3	3	2	2,5	3	2	2	2	2,0	2	2,5	3	2,5	3
93	58	4	1	2	2	3	3	2	2,4	2	2	3	2,5	3	2	2	2,0	2	2,3	2	2	2	2,0	2	2	2	3	3	2,5	3	3	2	2,5	3	2	2	2	2,0	2	2,3	2	2,3	2	
94	35	2	2	2	2	2	1	2	1,8	2	2	2	2,0	2	2	1	1,5	2	1,8	2	3	2	2	2,3	2	2	2	3	1	2,0	2	1	2	1,5	2	2	1	1	1,5	2	1,9	2	1,9	2
95	41	3	2	2	2	2	3	3	2,4	2	2	2	2,0	2	3	3	3,0	3	2,4	2	2	2	3	2,3	2	2	2	3	2,3	2	3	3	3,0	3	2	2	2	2,0	2	2,4	2	2,4	2	
96	59	4	2	2	2	2	1	1	1,6	2	1	2	1,5	2	2	1	1,5	2	1,6	2	2	2	2,0	2	2	3	3	2	2,5	3	2	3	2,5	3	2	3	2,5	3	2	3	2,5	3	2,4	2
97	34	2	1	2	2	2	1	1	1,6	2	2	2	2,0	2	2	1	1,5	2	1,7	2	2	2	1	1,7	2	1	1	2	1,5	2	2	2	2,0	2	1	1	1,0	1	1,5	2	1,5	2		
98	37	2	2	2	2	1	2	2	1,8	2	1	2	1,5	2	2	1	1,5	2	1,7	2	2	2	1	1,7	2	1	1	2	1,5	2	2	1	1,5	2	2	1	1	1,0	1	1,5	2	1,5	2	
99	28	1	1	1	3	2	3	3	2,4	2	2	2	2,0	2	3	3	3,0	3	2,4	2	2	2	2,0	2	3	3	3	2	2,8	3	2	3	2,5	3	3	3	3	3,0	3	2,5	3	2,5	3	
100	51	4	2	3	3	3	2	2	2,6	3	2	2	2,0	2	3	2	2,5	3	2,4	2	2	2	2,0	2	3	2	2	2	2,3	2	2	2	2,0	2	2	2	2	2,0	2	2,1	2	2,1	2	
101	37	2	1	2	3	2	3	4	2,8	3	2	3	2,5	3	3	2	2,5	3	2,7	3	3	2	2	2,3	2	2	3	2	2	2,3	2	2	2	2,0	2	2	2	2	2,0	2	2,2	2	2,2	2
102	41	3	1	3	2	2	3	2	2,4	2	2	3	2,5	3	3	3	3,0	3	2,6	3	3	3	2	2,7	3	2	3	3	2,8	3	2	2	2,0	2	3	2	2	2,5	3	2,5	3	2,5	3	
103	21	1	2	2	2	2	3	3	2,4	2	2	2	2,0	2	2	3	2,5	3	2,3	2	3	3	2	2,7	3	2	2	3	2	2,3	2	2	2	2,0	2	2	1	1	1,5	2	2,2	2	2,2	2
104	33	2	2	2	2	3	3	3	2,6	3	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2,3	2	2	2	2,0	2	1	2	1,5	2	1,9	2	1,9	2	
105	56	4	1	2	2	2	3	2	2,2	2	2	2	2,0	2	2	1	1,5	2	2,0	2	3	2	2	2,3	2	2	2	3	3	2,5	3	3	2	2,5	3	2	2	2	2,0	2	2,4	2	2,4	2
106	31	2	2	2	2	3	2	2	2,2	2	2	3	2,5	3	2	2	2,0	2	2,2	2	2	2	2	2,0	2	3	3	3	2	2,8	3	2	2	2,0	2	2	1	1,5	2	2,2	2	2,2	2	
107	57	4	2	2	2	3	3	2	2,4	2	2	2	2,0	2	3	3	3,0	3	2,4	2	2	2	2	2,0	2	1	2	2	1,8	2	2	1	1,5	2	1	1	1,0	1	1,6	2	1,6	2		
108	23	1	2	2	2	2	2	1	1,8	2	1	1	1,0	1	2	2	2,0	2	1,7	2	2	2	3	2,3	2	3	2	3	3	2,8	3	3	2	2,5	3	2	2	2	2,0	2	2,5	2	2,5	2

ANEXO 9: BASE DE DATOS

	E	E	S	E	L	E	D	L	C	C	D	E	G	G	D	E	S	S	e	e	En	El	La	F	F	L	A	C	P	A	A	E	C	M	M	E	U	E	E	P	P		
	a	a	x	G	a	G	s	tu	tu		G	st	st		g	p	p	e	e	el	el	Go	je	z	z	a	u	o	a	u	u	si	n	o	o	n	d	c	c	o	o		
109	51	4	1	3	2	2	2	2	2,2	2	1	2	1,5	2	2	2	2,0	2	2	2	2	2	2,0	2	3	3	3	2	2,8	3	2	2	2,0	2	2	2	2	2,0	2	2,3	2		
110	23	1	1	3	2	2	2	2	2,2	2	2	2	2,0	2	3	2	2,5	3	2,2	2	2	2	2	2,0	2	2	3	3	3	2,8	3	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,3	2		
111	38	2	2	2	2	2	2	1	1,8	2	2	2	2,0	2	2	1	1,5	2	1,8	2	2	2	3	2,3	2	3	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	3	1	2,0	2	2,3	2			
112	40	3	2	3	3	2	2	2	2,4	2	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,3	2	3	3	2	2,7	3	2	2	3	3	2,5	3	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,5	2		
113	61	4	2	2	2	2	3	3	2,4	2	3	2	2,5	3	2	2,0	2	2,3	2	2	3	3	2,7	3	3	2	2	2,3	2	3	2	2,5	3	2	2,5	3	2	2,0	2	2,4	2		
114	32	2	2	3	2	2	2	3	2,4	2	3	2	2,5	3	3	2	2,5	3	2,4	2	2	2	2,0	2	3	3	3	2	2,8	3	2	2	2,0	2	3	3	3,0	3	2,5	2			
115	59	4	2	2	2	3	2	2	2,2	2	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,2	2	2	2	2	2,0	2	3	3	2	2,5	3	3	2	2,5	3	2	2,5	3	2	3	2,5	3	2,4	2
116	56	4	2	2	2	2	1	1	1,6	2	1	2	1,5	2	2	2	2,0	2	1,7	2	2	2	2	2,0	2	1	2	2	1,8	2	2	3	2,5	3	2	2	2,0	2	2,0	2			
117	25	1	1	2	2	1	2	2	1,8	2	2	2	2,0	2	1	1	1,0	1	1,7	2	2	2	2	2,0	2	1	2	2	1,8	2	2	1	1,5	2	1	1	1,0	1	1,6	2			
118	45	3	1	2	2	2	3	3	2,4	2	3	2	2,5	3	2	1	1,5	2	2,2	2	3	2	2	2,3	2	2	2	3	3	2,5	3	2	2	2,0	2	2	1	1,5	2	2,2	2		
119	39	2	2	2	2	2	3	3	2,4	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,2	2	2	2	3	2,3	2	2	3	2	2,3	2	3	2	2,5	3	3	2	2,5	3	2	2,5	3	2,4	2
120	23	1	2	2	3	3	3	3	2,8	3	2	2	2,0	2	2	3	2,5	3	2,6	3	2	2	3	2,3	2	3	3	2	2,5	3	3	2	2,5	3	3	1	2,0	2	2,4	2			
121	23	1	1	3	2	2	3	3	2,6	3	2	2	2,0	2	2	3	2,5	3	2,4	2	3	2	2	2,3	2	2	2	3	3	2,5	3	3	2	2,5	3	2	1	1,5	2	2,3	2		
122	36	2	2	2	2	3	2	2	2,2	2	2	3	2,5	3	3	2	2,5	3	2,3	2	2	2	2	2,0	2	3	2	3	2	2,5	3	2	3	2,5	3	2	2	2,0	2	2,3	2		
123	52	4	2	2	2	2	3	3	2,4	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,2	2	2	2	3	2,3	2	2	2	3	3	2,5	3	3	3	3,0	3	2	2	2,0	2	2,5	2		
124	31	2	2	2	2	2	1	3	2,0	2	2	2	2,0	2	3	2,5	3	2,1	2	2	2	2	2	2,0	2	2	3	3	2,5	3	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,3	2			
125	27	1	1	3	3	3	2	2	2,6	3	2	2	2,0	2	3	2	2,5	3	2,4	2	3	2	2	2,3	2	3	3	3	3,0	3	2	3	2,5	3	2	3	2,5	3	2,5	3	2,6	3	
126	31	2	2	2	2	2	1	2	1,8	2	3	2	2,5	3	2	2	2,0	2	2,0	2	2	2	3	2,3	2	3	2	3	3	2,8	3	3	3	3,0	3	2	2	2,0	2	2,5	3		
127	27	1	1	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	2	3	2,5	3	2,9	3	2	2	2	2,0	2	2	3	3	2,5	3	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	2,5	3			
128	51	4	2	2	3	2	3	2	2,4	2	3	3	3,0	3	3	3	3,0	3	2,7	3	2	3	3	2,7	3	3	3	3	3,0	3	3	4	3,5	4	4	4	4,0	4	3,2	3			
129	37	2	1	2	2	2	3	3	2,4	2	2	2	2,0	2	2	2	2,0	2	2,2	2	4	2	3	3,0	3	3	4	4	3,8	4	3	2	2,5	3	2	3	2,5	3	3,1	3			
130	33	2	1	2	2	2	2	1	1,8	2	1	2	1,5	2	2	2	2,0	2	1,8	2	3	3	3	3,0	3	3	1	3	3	2,5	3	4	2	3,0	3	3	1	2,0	2	2,6	3		