



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

El plan de trabajo y su relación con el ambiente de control en la
gestión de un gobierno provincial, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Quiroz Rondo, Lesly Ruth (orcid.org/0009-0004-1981-4597)

ASESORES:

Dr. Álvarez Torres, Moisés Freddy (orcid.org/0000-0002-2268-4082)

Mgtr. Hernández Castañeda, Jonathan (orcid.org/0000-0002-4567-8881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a Dios, en primer lugar, por guiarme en el proceso académico que he venido realizando para un desarrollo de tesis exitosa. A mi madre, porque me ha enseñado desde muy pequeña nunca rendirme ante las adversidades y potenciar constantemente mis habilidades académicas, a mi hermana, porque me ha enseñado siempre persistir en el cumplimiento del desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento al Dr. Moises Freddy Alvarez Torres, porque me ha guiado y asesorado en todo el proceso de la realización de la tesis, y, me ha guiado ante el éxito de la realización de la misma.

Un agradecimiento al Dr. Jonathan Hernández Castañeda, porque me ha brindado sus conocimientos y asesoramiento en la realización del informe de tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "EL PLAN DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE DE CONTROL EN LA GESTIÓN DE UN GOBIERNO PROVINCIAL, 2022", cuyo autor es QUIROZ RONDO LESLY RUTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY DNI: 17609827 ORCID: 0000-0002-2268-4082	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 30- 07-2023 22:17:01

Código documento Trilce: TRI - 0614597



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUIROZ RONDO LESLY RUTH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EL PLAN DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE DE CONTROL EN LA GESTIÓN DE UN GOBIERNO PROVINCIAL, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LESLY RUTH QUIROZ RONDO DNI: 77087464 ORCID: 0009-0004-1981-4597	Firmado electrónicamente por: LQUIROZRO el 24-07- 2023 19:00:07

Código documento Trilce: TRI - 0614600

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	Nivel de Clasificación – Plan de Trabajo	22
Tabla 02	Nivel de Clasificación – Diagnóstico	23
Tabla 03	Nivel de Clasificación – Desarrollo	24
Tabla 04	Nivel de Clasificación – Mecanismo de Supervisión	25
Tabla 05	Nivel de Clasificación – Ambiente de Control	26
Tabla 06	Nivel de Clasificación – Personal Calificado	27
Tabla 07	Nivel de Clasificación – Canales de Comunicación Efectivos	28
Tabla 08	Nivel de Clasificación – Asignación de Responsabilidades.....	29
Tabla 09	Prueba de normalidad Plan de Trabajo y Ambiente de Control.....	30
Tabla 10	Prueba de normalidad Diagnóstico y Ambiente de Control.....	31
Tabla 11	Prueba de normalidad Desarrollo y Ambiente de Control	31
Tabla 12	Prueba de normalidad Supervisión y Ambiente de Control.....	32
Tabla 13	Relación entre Plan de Trabajo y Ambiente de Control	33
Tabla 14	Relación entre Diagnóstico y Ambiente de Control.....	33
Tabla 15	Relación entre Desarrollo y Ambiente de Control	34
Tabla 16	Relación entre Mecanismo de Supervisión y Ambiente de Control...	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01	Diseño de la Investigación	15
Figura 02	Nivel de Clasificación – Plan de Trabajo	22
Figura 03	Nivel de Clasificación – Diagnóstico	23
Figura 04	Nivel de Clasificación – Desarrollo	24
Figura 05	Nivel de Clasificación – Mecanismo de Supervisión	25
Figura 06	Nivel de Clasificación – Ambiente de Control.....	26
Figura 07	Nivel de Clasificación – Personal Calificado	27
Figura 08	Nivel de Clasificación – Canales de Comunicación Efectivos... ..	28
Figura 09	Nivel de Clasificación – Asignación de Responsabilidades	29

RESUMEN

La existencia de planes de trabajo en entidades públicas son ejecutados con la finalidad de cumplir diferentes metas institucionales por lo que su ejecución siempre debe ser de acorde a esos fines, y en esa misma línea tenemos que el control interno en una entidad pública también debe ser ejecutada bajo ciertos lineamientos que permitan cumplir con la implementación de dicho control, debiendo reforzar el componente de ambiente de control.

Por lo que, el investigador busca determinar cuál es la relación del plan de trabajo y el ambiente de control en la gestión de un Gobierno Provincial, 2022, desarrollándose un estudio de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, y con un diseño no experimental correlacional.

La población es de 20 trabajadores y no se ha considerado muestra ni muestro por trabajar con toda la población.

El investigador empleó la encuesta como técnica y como instrumento dos cuestionarios.

Los resultados de la investigación establecieron que las variables presentan una correlación significativa confirmando que a mayor elaboración y ejecución en sus componentes de los planes de trabajo que establezca la entidad en materias de sistema de control interno se tendrá un mejor ambiente de control dentro de una entidad pública.

Palabras clave: ambiente de control, sistema de control interno, diagnóstico de plan de trabajo, desarrollo de plan de trabajo, mecanismo de supervisión de plan de trabajo.

ABSTRACT

The existence of work plans in public entities are executed with the purpose of meeting different institutional goals, so their execution must always be in accordance with those purposes, and in the same line we have that internal control in a public entity must also be executed under certain guidelines that allow compliance with the implementation of such control, reinforcing the control environment component.

Therefore, the researcher seeks to determine the relationship between the work plan and the control environment in the management of a Provincial Government, 2022, developing a basic study, with a quantitative approach, and with a non-experimental correlational design.

The population is 20 workers and neither sample nor sample has been considered because the whole population was used.

The researcher used the survey technique and two questionnaires as instruments. The results of the research established that the variables present a significant correlation, confirming that the greater the elaboration and execution of the components of the work plans established by the entity in matters of internal control system, the better the control environment within a public entity will be.

Keywords: control environment, internal control system, work plan diagnosis, work plan development, work plan supervision mechanism.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión municipal, según los autores López et. al (2021) es “la acción de manejar el dinero o las acciones administrativas junto con la ciudadanía logrando metas relacionadas al bienestar social, económico, cultural, humana y física mediante los caminos más acertados y con una visión de conseguir una institución con altos estándares”. (pág. 5) Y, en el cumplimiento de ello, se utilizan planes de trabajo o un desarrollo de planificaciones en el marco del ambiente de control.

A nivel internacional, el control interno se desarrolló durante el siglo XXI debido a que en diferentes países se habían evidenciado diversos problemas económicos dentro de las empresas privadas, manifestados en el uso ineficiente e ineficaz de recursos, creándose en Estados Unidos, una comisión voluntaria conocida como COSO.

COSO publica su primer informe en el año 1992 estableciendo cinco componentes principales para el rumbo del Control Interno y estableciendo definiciones. Más adelante, en 2004, la comisión COSO publicó un segundo informe estableciendo mayores componentes bajo una perspectiva de riesgos considerando: manifestación y hallazgos de eventos, así como reacción ante los riesgos. Luego, COSO publica un tercer informe en el año 2013, enfocado solo en mejorar el desarrollo de la prevención de posibles fraudes, pues consideraban que eso era fundamental para lograr mantener la alta rentabilidad productiva y económica en una organización. En su última actualización COSO publica en el año 2017 un informe más permitiendo incorporar la capacidad de evaluar riesgos y prevenir su aparición no solo en lo operativo de la organización sino también en su formación y en su desempeño diario.

A nivel nacional, el concepto de Control Gubernamental se encuentra definido como: “una decisión de revisión, observación y comprobación de los acontecimientos dados y del resultado de la dirección estatal” (Ley 27785, 2002, págs. 2-3). Estableciendo que se divide en interno y externo.

La implementación de control interestatal ofrece a la ciudadanía protección o entorno real para usar los recursos, cumplimiento de metas, y brindar un

óptimo ambiente para que los resultados se reflejen de manera interna y externa. (Calderón et. al, 2022).

Es importante precisar que el mecanismo de control interno también se une al mecanismo de planificación, pero con una visión más operativa o estratégica que presupuestal. (Molina et. al, 2021). Pues, un plan estratégico de desarrollo institucional en una entidad u organización que presenta un mapeo de procesos o procedimientos pueden desarrollarse proporcionando mejoras del funcionamiento y del personal como tal. (Millo et. al, 2017) .

La planificación estratégica u operativa según el autor Fiallos O. (2017) puede significar un proceso metódico de ejecución de planes para llegar a determinados propósitos (pág. 1). Considerándose cuatro momentos: las decisiones como antesala, la consignación de perspectivas futuras, luego la asignación de tareas y finalmente la acción de esta. Ya que, la planeación conforma organización, ejecución, seguimiento y participación de todos los funcionarios pertenecientes de las entidades, genera un desarrollo institucional óptimo. (Córdova y Delgado, 2020)

Además, el cumplimiento del sistema de control interno es obligatorio para las entidades estatales, sistema que se encuentra agrupada en tres ejes importantes: cultura organizacional, gestión de los riesgos y supervisión.

El primer eje mencionado involucra dos componentes: ambiente de control e información y comunicación. Este primer componente es importante ejecutarlo de la manera correcta puesto que permitirá a que los demás componentes se den de manera exitosa. (Pacheco, 2023). Además, su componente involucra buenas condiciones en el ambiente y con el personal de la institución. (Vega de la Cruz et. al, 2017).

Es preciso tener en cuenta que si no se implementa correctamente el primer componente ocasionaría impedimentos en el cumplimiento de los acuerdos trazados en el inicio de la gestión, el riesgo de que la corrupción incremente y que se amplíe los riesgos de fraude. (Huiman, 2022).

En la actualidad, el CGR constantemente ha venido y viene realizando estudios en la ISCI que arrojan resultados deficientes del cumplimiento: falta de asignaciones claras de responsabilidades, canales de comunicación poco efectivas y retención de personal no calificado, aduciendo que muchas veces

hay existencia de recarga laboral o de falta de personal o falta de presupuesto o falta de planificación operativo, entre otros, no permitiendo el cumplimiento eficaz y eficiente de la ISCI como lo establece la norma. (Sáenz et. al, 2022).

En esa línea, se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre plan de trabajo y el ambiente de control en la gestión de un Gobierno Provincial, 2022?, y los problemas específicos siguientes: ¿Cuál es la relación del diagnóstico del plan de trabajo con el ambiente de control en la gestión de un gobierno provincial, 2022?, ¿Cuál es la relación del desarrollo del plan de trabajo con el ambiente de control en la gestión de un gobierno provincial, 2022?, ¿Cuál es la relación de los mecanismos de supervisión con el ambiente de control en la gestión de un gobierno provincial, 2022?

Esta investigación se justifica en la contribución de la mejora del cumplimiento del SCI de un Gobierno Local bajo una estructura orgánica adecuada.

Por lo expresado en los párrafos precedentes, el objetivo general es el siguiente: determinar cuál es la relación del plan de trabajo y el ambiente de control en la gestión de un Gobierno Provincial, 2022; siendo los objetivos específicos, determinar cuál es la relación del diagnóstico del plan de trabajo con el ambiente de control de la gestión de un gobierno provincial, 2022; determinar cuál es la relación del desarrollo del plan de trabajo con el ambiente de control de la gestión de un gobierno provincial, 2022; determinar cuál es la relación del mecanismo de supervisión del plan de trabajo con el ambiente de control de la gestión de un gobierno provincial, 2022.

Se considera como hipótesis general: Existe relación significativa entre el plan de trabajo y el ambiente de control en la gestión de un Gobierno Provincial, 2022, siendo las hipótesis específicas: existe relación significativa entre el diagnóstico del plan de trabajo y el ambiente de control de la gestión de un gobierno provincial, 2022, existe una relación significativa entre el desarrollo del plan de trabajo y el ambiente de control de la gestión de un gobierno provincial, 2022; y, existe relación entre el mecanismo de supervisión del plan de trabajo y el ambiente de control de la gestión de un gobierno provincial, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este ítem, se dan a conocer estudios realizados con anterioridad sobre la variable plan de trabajo y sobre la variable ambiente de control interno.

A nivel nacional, tenemos al autor Flores (2022) que buscó en su tesis describir la relación que existe entre la aplicación del control interno con el desempeño laboral en la empresa, resultando que la relación es significativa y recomienda que se adopte y se implemente, asimismo, resaltó que el componente del ambiente de control debe ser trabajado bajo parámetros específicos para que establezca funciones, ambiente laboral altamente calificado para que los demás componentes puedan desarrollarse y cumplir con los objetivos de la empresa.

En el caso de la planeación o plan de trabajo en la perspectiva de elaboración de procesos, tenemos al autor García (2022) que en su investigación tenía el propósito de implementar o diseñar un plan estratégico que logre o permita la mejora de la gestión gubernamental, resultando que el aporte de un plan es fundamental en el avance de una gestión, recomendando que este se adecue a un crecimiento económico, en infraestructura, y del desarrollo del personal que labora en la entidad pública. Tenemos al autor Patricio (2022) que en su investigación buscó conocer o determinar cuál es la relación entre el plan estratégico y la gestión pública, logrando como resultados que es altamente directa porque beneficia y aporta en la gestión pública, por lo que recomienda, que la entidad pública se enfoque en mejorar su cultura organizacional para que los trabajadores conozcan misión, visión e instrumentos de gestión con los que se trabajan para beneficio de los ciudadanos.

El autor Gómez (2022), buscó en su tesis determinar la relación entre la variable gestión municipal y desarrollo organización, definiendo como desarrollo organizacional el desarrollo del personal y de la organización como entidad en el marco de sus habilidades, roles, responsabilidades, liderazgo y flujograma de actividades y estando permanentemente capacitados para el desarrollo de cada una de sus indicaciones. El investigador continuo con su tesis y concluyó que la relación es directamente

proporcional y recomienda que las autoridades se encaminen para lograr una mayor organización eficiente con resultados positivos.

En el artículo de los autores Navarro y Delgado (2022), detalló que el sistema de control interno siempre existe como un elemento básico en las organizaciones para que logren propósitos cimentados en eficacia, eficiencia y efectividad para proteger sus tangibles e intangibles de la organización, y dentro de ellas la ejecución presupuestal aporte en el cumplimiento.

El autor Rodríguez (2021), en su investigación buscó determinar la influencia del control interno en la rentabilidad de la empresa que estudia, y consideró dentro de su estudio que el ambiente de control que es parte del control interno es un ente que se debe trabajar con seriedad porque proporciona responsabilidad en su funcionamiento de la empresa y brinda una estructura que contenga todo lo requerido para el personal. Considerando como resultados que el control interno es eficiente siempre y cuando se construya un plan estratégico que sea adecuado a las necesidades de la empresa y asegure su implementación de manera correcta.

En la tesis de los autores Bailón y Engracio (2020) buscaron conocer y analizar cómo es que se relaciona el planeamiento estratégico con la gestión de la entidad que estudia, teniendo presente que en las dimensiones de la variable gestión municipal consideran el desarrollo organizacional (engloba: personal-estructura-responsabilidades), resultando que la relación es significativa siempre y cuando se apliquen buenas estrategias de planeamiento, las cuales permitan el mejor desarrollo de la entidad pública estudiada y recomienda que las autoridades mejoren el planeamiento estratégico existente.

El autor Marin (2019), en sus tesis aplica la implementación del control interno en la empresa para determinar cuáles son los beneficios o resultados de dicha implementación, en esa línea, logra demostrar que logró una mejora en la gestión, en la elaboración de instrumentos que permitieron una mejor organización de la empresa, elaboración de planes para prever riesgos que puedan perjudicar a la empresa en términos económicos, además mejoro la manera de comunicarse dentro y fuera de la empresa, y logró plantear un

flujograma de supervisión y monitoreo para continuar con los buenos resultados de la implementación.

Tenemos a Huatangare (2019), en su trabajo cuya búsqueda principal fue proponer la implementación de controles internos, con el fin de administrar adecuadamente la municipalidad, el estudio estadístico estuvo conformada por 30 servidores estables, seleccionados de acorde con las pruebas estadísticas existentes, y concluyendo que el 56.7% del nivel de gestión municipal era deficiente, se infirió que la municipalidad no implementó procedimientos administrativos adecuados y se requiere endurecer y monitorear su visión, estructura, guía y controles, por lo que es necesario recomendar la implementación de un sistema de control interno.

Asimismo, los autores Condezo y Cristobal (2018), en su tesis tenía el objetivo central de saber cómo el control interno contribuye como un instrumento de gestión a quienes están luchando contra la corrupción en los gobiernos locales, su población muestral fue establecida a 72 personas entre los alcaldes, miembros del consejo y los funcionarios de los gobiernos locales, también se hace mención que la investigación tuvo un diseño descriptivo y correlativo llegando a la conclusión de que hay una gran cantidad de gobiernos locales de la provincia de Pasco que han considerado un análisis profundo de su sistema de control, lo que se determina con este diagnóstico del sistema es que hay serias dificultades para su implementación - en la fase de ejecución del sistema de control interno, poder proteger al gobierno local de los archivos de corrupción. Después de que se advierte a la causa que está deshabilitado el plan de trabajo para desarrollar, existe el diagnóstico del SCI obtenida, sin embargo, no muestra ninguna objetividad después de que solo se cursaron las listas de verificación a los gerentes y subgerentes de la entidad.

El autor Boada (2018), en la investigación que logró desarrollar en su tesis describió la implementación de los controles internos en la Municipalidad y su población administrativa elegida es de 202, aplicando la cantidad de 188 encuestas a funcionarios con carga administrativa, los cuales tienen la responsabilidad de implementar el CI en su área de trabajo, mencionar además que se han utilizado variables de control interno, con un método

descriptivo simple, diseño transversal no experimental, se concluyó que la investigación tiene sustento en el control interno de sus dimensiones como ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y la fiscalización son elementos claves para una gestión exitosa, puesto que solo con buena información se pueden tomar las mejores decisiones en beneficio de las personas.

Los autores Coz y Pérez (2017), en su investigación, su objetivo esencial fue determinar cómo influye el aplicar el control interno en la eficiencia administrativa de las empresas, dentro del desarrollo de su investigación consideró al ambiente de control como una de sus dimensiones, concluyendo en que es el primer componente que debe desarrollarse con mayor hincapié e importancia porque refleja la estructura de la empresa y como se va a desarrollar en el marco del control interno. El investigador precisó que fue fundamental la generación de un óptimo ambiente de control dentro de las empresas.

El autor Cutipa (2018), en su trabajo su objetivo fue determinar y/o establecer la relación existente entre la planificación y la gestión pública, logrando obtener como resultado que la relación es significativa puesto que aumentó su productividad en una entidad pública y recomienda que se refuercen las capacitaciones en temas de planificación, también un estado situacional de la realidad de cada distrito de la provincia para tener un conocimiento más amplio, mejorar la estructura organizacional de la entidad que permita competencia entre todos para el beneficio de la población.

A nivel internacional, tenemos a los autores Coronel et. al (2021), quienes buscaron relacionar la planificación estratégica con el estudio educativo, en su investigación establecieron que una planificación consiste en consignar misión, visión, objetivos, responsables y desarrollo dentro de ciertos plazos permitiendo que si se ejecutara de esa manera se permitiría un desarrollo efectivo en los estudios educativos.

El autor Hernández (2020), consideró, saber cómo los controles internos tienen un impacto respecto a la cantidad de reclamos que se aceptan en los municipios en nivel urbano, teniendo como unidades de análisis el número de síntomas que indican el desempeño de los trabajadores comunitarios.

Coligiendo que cuando más claros están los procedimientos administrativos, se evidencia un aumento de quejas que dejan señalado el trabajo de los servidores.

En la misma línea los autores Rodríguez et. al (2019) en su artículo determinaron la importancia del (SCI) y posterior a ello aplicaron los componentes del SCI para lograr los objetivos planeados en la actividad agrícola cubana.

Los autores Mendoza et. al (2018) en la revista científica dominio de las ciencias presentan su artículo en el cual los autores dieron a conocer que el control interno se encuentra en el contexto de una visión empresarial, considerando características muy precisas: desarrollarse en ámbitos sociales o políticos, manejo del dinero estatal, fundamental tener en cuenta el ciclo del presupuesto y del planeamiento, mezclando los valores o principios que rigen la entidad pública con la entidad privada, quiere decir, que se exige transparencia y ética y por otro parte se exige eficiencia y eficacia. (pág. 32)

En el artículo de los autores López y Cañizares (2018) buscaban valorar el nivel de confianza en el marco del control interno modelo COSO, resultando que la aplicación de las dichas medidas de control dentro de la institución logra resguardar los recursos o saber manejarlos.

Los autores Quinaluisa et. al (2018) en su artículo, buscaron establecer las diferencias encontradas en los informes de control interno bajo el modelo de COSO y de COCO, estableciendo como resultados que los dos consignan diferentes conceptos del sistema de control interno pero que de todas formas cumplen seguridad y ofrecen el cumplimiento de las metas de una entidad u organización.

En el artículo de los autores Montes et. al (2018), consideraron las características del control de gestión antiguo en las entidades estudiadas y lo compararon con las características actuales o modernizadas, estas actualizaciones precisan que deben darse de acorde a la normativa de su país y que evalúen la creación de diseños que potencien el control de gestión.

Tenemos también a los autores Cedeño y Morell (2018), en su artículo buscan dar a conocer como se ha desarrollado la aplicación de la gestión de riesgos, componente que pertenece al control interno, y también consigna que la aplicación de la gestión de riesgos contribuye al cumplimiento de las metas institucionales y permite que sea sostenible a lo largo del tiempo.

Como teoría de la variable independiente, plan de trabajo, podemos citar a al autor Dias (2022), donde se considera que los planes de trabajo han contribuido en cualquier tipo de institución en mayores procesos sistemáticos y conscientes para tomar decisiones sobre los objetivos y actividades que perseguirán individuos, grupos u organizaciones. Este es un cierto esfuerzo, dirigido y controlado por los funcionarios que tengan la responsabilidad administrativa, que a menudo mantienen las habilidades, los conocimientos correctos de cada uno de los empleados de todos los campos de la organización. La planificación proporciona a las personas y a todas las unidades de trabajo para que los propósitos estén claros y así participen en sus actividades futuras; además de reconocer las condiciones personales y los cambios en la situación.

Como teoría de la variable dependiente, ambiente de control, se tiene al autor Naveda (2020), explica que el control es primordial en toda faceta de organización y ejecución de desarrollo integral puesto que se encuentra desarrollado en toda de decisiones futuras a la modernización del estado, esta concepción nueva de control permite al estado que lleve un camino administrativo eficiente y evidencia de resultados compatibles con las visiones de la ciudadanía en general.

La base legal de la variable independiente, plan de trabajo, recae en el Decreto Legislativo N° 1088, emitido desde el 28 de junio de 2008, que trata de la Ley del Sistema Nacional de Planeación Estratégica-SNPP y la Ley del Centro Nacional de Planeación Estratégica, la cual está dirigida al desarrollo de la planeación estratégica como herramientas técnicas de gobierno y sobre todo de gestión.

La base legal de la variable dependiente, ambiente de control, está consignado en el art. 82 de la Carta Magna peruana, que muestra que la Contraloría de la República es el ente rector del sistema nacional de control,

es así como también se explica que el 23 de julio de 2022, la Ley No. 27785 La ley orgánica del Sistema Nacional de Control y de la CGR se publicó, estipulando que regula el alcance, la organización, la atribución y la operación del sistema de control nacional en el país, la resolución de Contraloría N°. 320-2006-CG expedida el 03 de noviembre de 2006 también existe, lo que requiere estructuras de control interno, como una serie de planes, métodos, procedimientos y otros pasos basados en el ámbito del informe. Finalmente, la resolución de la Contraloría N° 146-2019-CG con fecha de 17 de mayo de 2019, que aprobó Instrucciones en la Directiva N°. 006-2019-CCG/INTEG, que contiene pautas para cumplir con la implementación de sistemas de control interno; Del mismo modo, la resolución de contraloría No. 073-2023-CG que modifica las partes de las instrucciones mencionadas anteriormente deben tenerse en cuenta.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Esta investigación es de tipo básica, entendida como una investigación inicial que aporta a conocimientos ya existentes surgiendo otros nuevos. (Alvarez, 2020)

3.1.2 Diseño de investigación

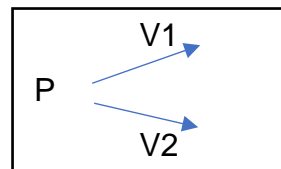
Los autores Arias et. a. (2022) establece que la investigación es de enfoque cuantitativo porque es estructurado y necesita el uso de métodos científicos o estadísticos que permita comprobar la hipótesis que se plantea en una investigación.

El investigador se apega a un diseño no experimental ya que no permite una manipulación entre las variables de estudio, además se encuentra bajo un tipo transversal puesto que las variables de estudio se miden solo en un primer momento siendo correlacional. (Alvarez, 2020)

El diseño que se ha considerado para el presente trabajo de investigación es el siguiente:

Figura 1

Diseño de la Investigación



Nota. La presente figura representa la relación entre la población con las variables de la investigación. Donde: V1 es variable independiente y V2 es variable dependiente y P es población.

3.2 Variables y operacionalización:

- **Definición Conceptual**

Plan de Trabajo: Se define como acciones, medios, procedimientos o actividades que los funcionarios y/o servidores, y, gerentes de empresas públicas o privadas, respectivamente, utilizan con la finalidad de lograr las metas que establezca una organización o entidad pública. Asimismo, la elaboración del plan se realiza bajo las

necesidades organizacionales y de las áreas que deben ejecutarlo (Mantilla, 2018).

Ambiente de Control: Es uno de los componentes del eje cultura organizacional del sistema de control interno, que coadyuva a promover la generación de condiciones adecuadas para el logro de objetivos institucionales. (Contraloría General de la República, 2019)

- **Definición Operacional**

La variable independiente plan de trabajo, y de acuerdo con los autores desarrollados en la presente investigación establece tres dimensiones:

D1: Diagnóstico del plan de trabajo.

D2: Desarrollo del plan de trabajo.

D3: Mecanismos de supervisión del plan de trabajo.

La variable dependiente ambiente de control, y de acuerdo con la Contraloría General de la República, establece tres dimensiones:

D1: Personal calificado.

D2: Canales de comunicación efectivos.

D3: Asignación clara de responsabilidades.

- **Indicadores**

Son datos que representan una medida que estudiamos o cuantificamos para estudiar una o más dimensiones identificadas en una variable, es decir, midiendo cada una de las características de la variable (Quintana, sf.)

Por consiguiente, para la variable plan de trabajo, se tiene: diagnóstico del plan de trabajo (redacción del estado actual de la entidad, datos estadísticos de lo ejecutado con anterioridad, consignación de los lineamientos del plan), desarrollo del plan de trabajo (cumplimiento de plazos, entrega de información correcta y óptima, comunicación interna), mecanismos de supervisión del plan de trabajo (establecer resultados, medir los resultados, identificar mejoras)

Para la variable ambiente de control, se tiene: personal calificado (número de personas empleadas, desempeño del personal,

evaluación personal), canales de comunicación efectivos (medios de comunicación local, canales digitales y canales interpersonales), asignación clara de responsabilidades (definir tareas, desarrollo de las asignaciones, resultados de productividad).

- **Escala de medición**

Para las presentes variables, se utilizó una escala de medición ordinal, contemplando el estilo Likert: (5) siempre (4) casi siempre (3) a veces (2) casi nunca (1) nunca.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población:

La población del gobierno provincial que se estudió tiene la cantidad de 20 trabajadores, y se divide de acuerdo con los regímenes laborales existentes.

De acuerdo con el criterio de inclusión, se decide por una población que comparta características que permitan ser analizados, y de acuerdo con el criterio de exclusión, se dice que es una población que no cumple con los requisitos básicos para el estudio presente.

- **Criterios de Inclusión**

El primer criterio para el investigador fue que solo intervenga el personal obligado a cumplir con el ambiente de control del eje organizacional del SCI.

El segundo criterio fue que participará el personal en su totalidad en la aplicación del instrumento para la recolección de datos.

- **Criterios de Exclusión**

En la no exclusión, se tuvo como criterio personal que no laboraba en oficina ni en horario completo ni que interviniera en la obligación de cumplir con las labores del SCI en la entidad que pertenecen.

3.3.2 Muestra:

Se trabajó con la totalidad de la población.

3.3.3 Muestreo:

No se ha aplicado técnica de muestreo porque la muestra es la misma que la población.

3.3.4 Unidad de análisis:

Se consideró en este caso, los entregables de implementación del SCI ante la Contraloría General de la República.

Además, se consideró el plan de trabajo que se planteó en la entidad en el año 2022 para la aplicación del sistema.

También se consideró como unidad de análisis a los funcionarios del gobierno al nivel que se analizará como parte del estudio y se les aplicará el instrumento de investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Una de las técnicas que se empleo es la documental, investigación de archivos y documentos ubicados en la Entidad que se está estudiando.

Otra de las técnicas utilizadas fue la encuesta, ya que consistía en obtener información preguntando ciertas preguntas a los trabajadores que se encontraban involucradas en el estudio.

La encuesta utiliza diferentes instrumentos, por lo que, para la presente investigación se utilizó el instrumento denominado cuestionario, que consiste en una lista de preguntas con una cantidad limitada de posibles respuestas. (Alvarez, 2020)

De acuerdo con la variable independiente, plan de trabajo, se utilizó una encuesta de 22 ítems en escala ordinal constituido por las dimensiones establecidas en la presente variable y contando con cinco opciones de respuestas aplicando la escala de Likert, esto con la finalidad de recopilar información por parte de los trabajadores en la aplicación de su plan de trabajo que establecieron para el cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno.

De la variable dependiente, ambiente de control, se realizó una encuesta de 22 ítems también en escala ordinal y constituido por las dimensiones establecidas y contando con cinco opciones de respuestas aplicando la escala de Likert, con la finalidad de conocer el desarrollo de la

implementación del primer componente “ambiente de control”, la cual pertenece al sistema de control interno.

Se precisa además que el instrumento que se seleccionó fue validado por un juicio de expertos como lo pueden apreciar en el anexo 5.

3.5 Procedimientos

De acuerdo con el investigador, se realizaron diferentes procedimientos, tal como sigue:

Se inició con la revisión de la documentación y el análisis pertinente del año que se estudió. En dicha revisión se apreció que la información relacionada con los tres ejes del sistema de control interno fue entregada al aplicativo de la Contraloría General de la República en los plazos que establecía la norma. Además, se apreció que la información archivada en la entidad no se encuentra debidamente relacionada a los ítems y lineamientos que establece la norma o directiva.

Posteriormente, se coordinó con el titular de la entidad, con el gerente municipal y con los funcionarios y/o servidores de la Entidad para que participaran de la aplicación de los dos cuestionarios realizados. En el desarrollo y aplicación de los cuestionarios no hubo influencia alguna en las respuestas que los funcionarios dieron, y se tuvo en cuenta las dudas que tuvieron ante la encuesta, las mismas que fueron disipadas, aplicándose de una manera ética, transparente y responsable.

Entonces una vez que se aplicaron los dos cuestionarios a los veinte trabajadores, el investigador obtuvo cuarenta cuestionarios desarrollados (dos cuestionarios por trabajador) en el programa de Excel estableciendo una base de datos que permitía visualizar las respuestas que brindaron los funcionarios, existiendo así una mayor claridad en el análisis de los datos.

Luego, se procedió a ingresar la base de datos en el programa de SPSS v.25 para establecer la confiabilidad o consistencia de los elementos que contiene los cuestionarios, denominado alfa de Cronbach.

El alfa de Cronbach establece que un instrumento es confiable o consistente cuando oscila entre 0,7 o 0,9. Resultando confiable según los resultados obtenidos del programa. Anexo 6

Posteriormente, se realizó la prueba de normalidad que según la teoría y de acuerdo con la investigación se aplicó Shapiro, en la cual se obtuvo un resultado de significancia (p-valor) mayor al alfa. Anexo 6

Finalmente, y en línea con la teoría se procedió a buscar la correlación entre las variables (bivariadas) utilizando Pearson, resultando en una correlación significativa de 0,815 es decir que las variables se relacionan entre sí.

3.6 Método de análisis de datos

Primero debemos saber que existe la aplicación de dos métodos en el caso cuantitativo, descriptivo e inferencial, debiendo usarse de acuerdo a lo que establece cada método para la presente investigación.

De acuerdo con el método cuantitativo descriptivo, se encuentra reflejado en la descripción de la información que se obtuvo del procesamiento de datos siendo redactados y graficados cada una de ellas. Anexo 7.

De acuerdo con el método cuantitativo inferencial, se encuentra reflejado en la comprobación de la hipótesis y también en la comprobación de una correlación existente significativa. Anexo 7.

3.7 Aspectos éticos

El investigador desarrolló la presente investigación bajo los principios de la ética y de lo establecido en la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 062-2023-VI-UCV.

IV. RESULTADOS

Resultados de Variables de estudio

VARIABLE INDEPENDIENTE

Tabla 1.

Niveles de clasificación de la Variable 1 - Plan de Trabajo

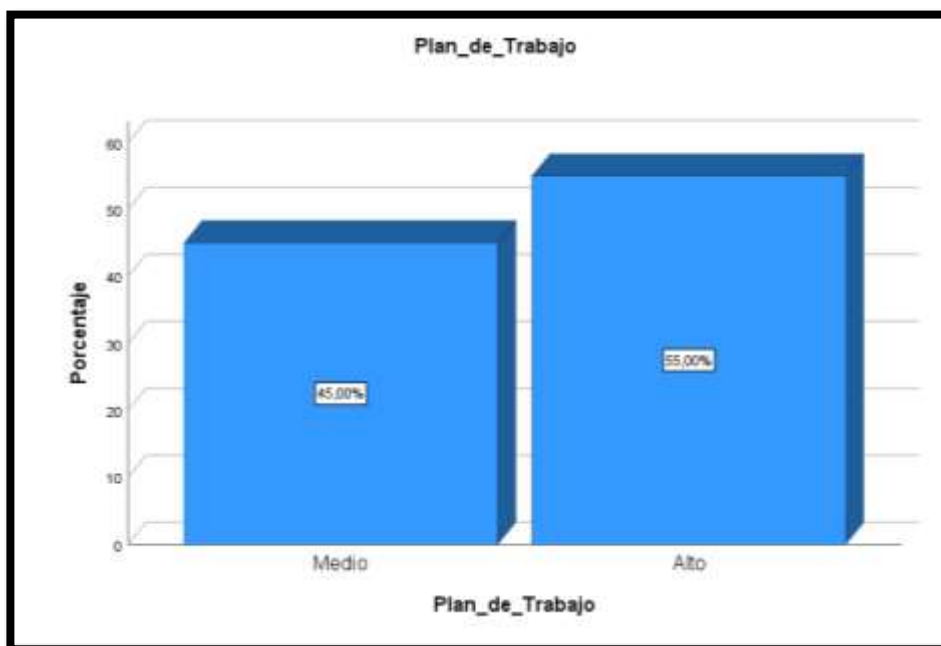
Plan de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Medio	9	45%	45%	45%
	Alto	11	55%	55%	100%
	Total	20	100%	100%	

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Figura 2.

Niveles de clasificación de la Variable 1 - Plan de Trabajo



Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla 1 y figura 1 de los veinte (20) encuestados, 9 de ellos consideran que la ejecución del plan de trabajo establecido en la entidad pública estudiada tiene una aceptación media

representando el 45% del total, mientras que 11 trabajadores de ellos lo consideran con una aceptación alta, representando el 55% del total.

Queriendo decir, que es más de la mitad de los trabajadores involucrados en la ejecución del plan de trabajo establecido en la entidad pública que consideran importante la aplicación del plan de trabajo para determina funciones y procesos.

Tabla 2.

Niveles de clasificación de la Dimensión 1 – Diagnóstico

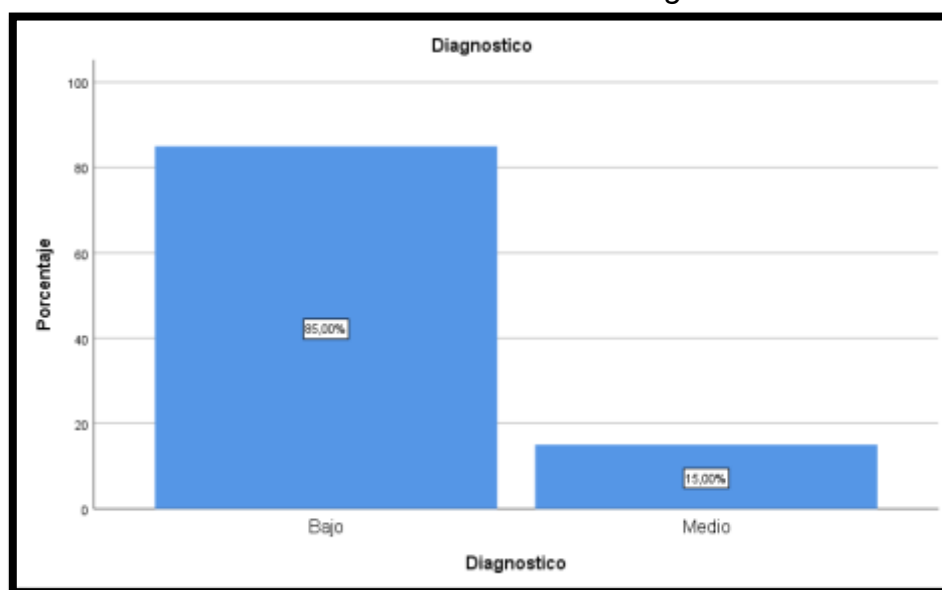
Diagnóstico del Plan de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Bajo	17	85%	85%	85%
	Medio	3	15%	15%	100%
	Total	20	100%	100%	

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Figura 3.

Niveles de clasificación de la Dimensión 1 – Diagnóstico



Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla 2 y figura 2 de los veinte (20) encuestados, 17 de ellos consideran que el diagnóstico elaborado en el plan de trabajo establecido en la entidad pública estudiada tiene una aceptación

baja representando el 85% del total, y 3 de ellos tienen una aceptación media representando el 15%. Queriendo decir, que a pesar de ser importante la ejecución del plan de trabajo planteado en la entidad pública queda evidenciado que en su elaboración hay deficiencias claras que se deberían atender en la brevedad posible y de esta manera la ejecución del plan de trabajo sea más efectiva.

Tabla 3.

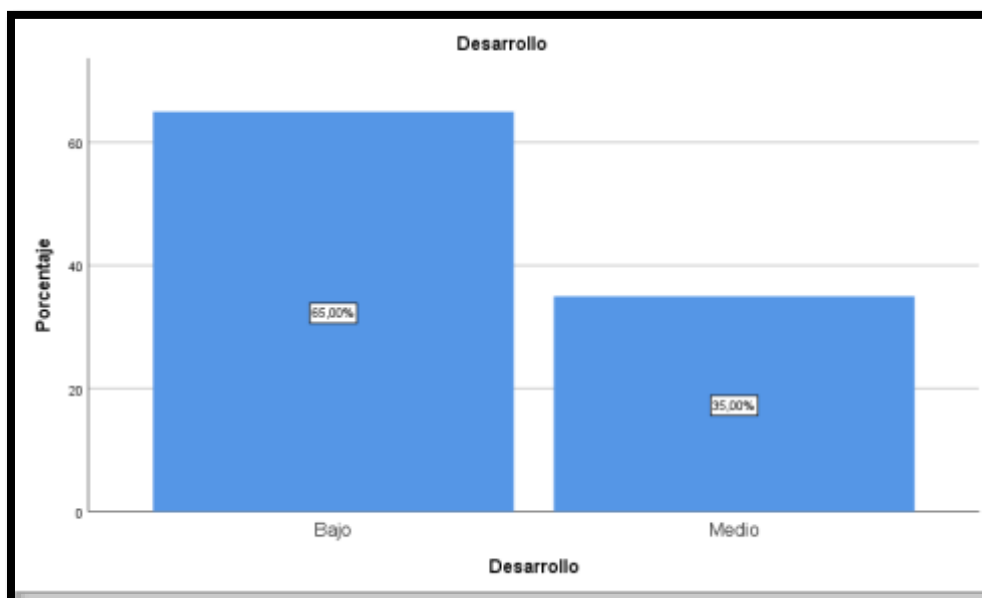
Niveles de clasificación de la Dimensión 2 – Desarrollo

		Desarrollo del Plan de Trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Bajo	13	65%	65%	65%
	Medio	7	35%	35%	100%
	Total	20	100%	100%	

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Figura 4.

Niveles de clasificación de la Dimensión 2 – Desarrollo



Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla 3 y figura 3 de los veinte (20) encuestados, 13 de ellos consideran que el desarrollo elaborado en el plan de trabajo establecido en la entidad pública estudiada tiene una aceptación

baja representando el 65% del total, y 7 de ellos tienen una aceptación media representando el 35%. Queriendo decir, que a pesar de ser importante la ejecución del plan de trabajo planteado en la entidad pública queda evidenciado que en su elaboración hay deficiencias claras que se deberían atender en la brevedad posible y de esta manera la ejecución del plan de trabajo sea más efectiva.

Tabla 4

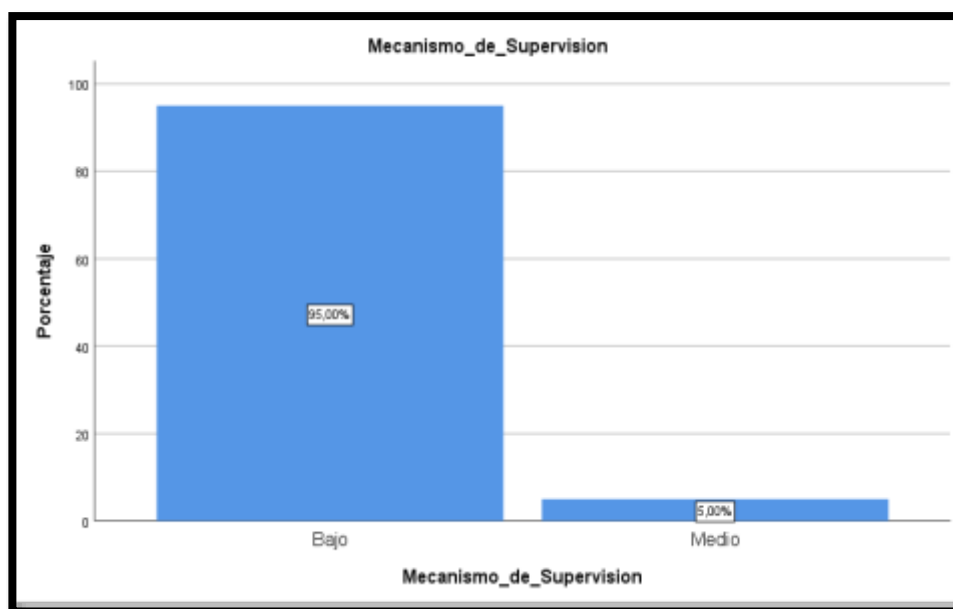
Niveles de clasificación de la Dimensión 3 – Mecanismo de Supervisión

Mecanismo de Supervisión del Plan de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Bajo	19	95%	95%	95%
	Medio	1	5%	5%	100%
	Total	20	100%	100%	

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación
 Figura 5.

Niveles de clasificación de la Dimensión 3 – Mecanismo de Supervisión



Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla 4 y figura 4 de los veinte (20) encuestados, 19 de ellos consideran que el mecanismo de supervisión

elaborado en el plan de trabajo establecido en la entidad pública estudiada tiene una aceptación baja representando el 95% del total, y 1 de ellos tienen una aceptación media representando el 5%. Queriendo decir, que la supervisión no se da de manera efectiva ni permanente.

VARIABLE DEPENDIENTE

Tabla 5.

Niveles de clasificación de la Variable 2 – Ambiente de Control

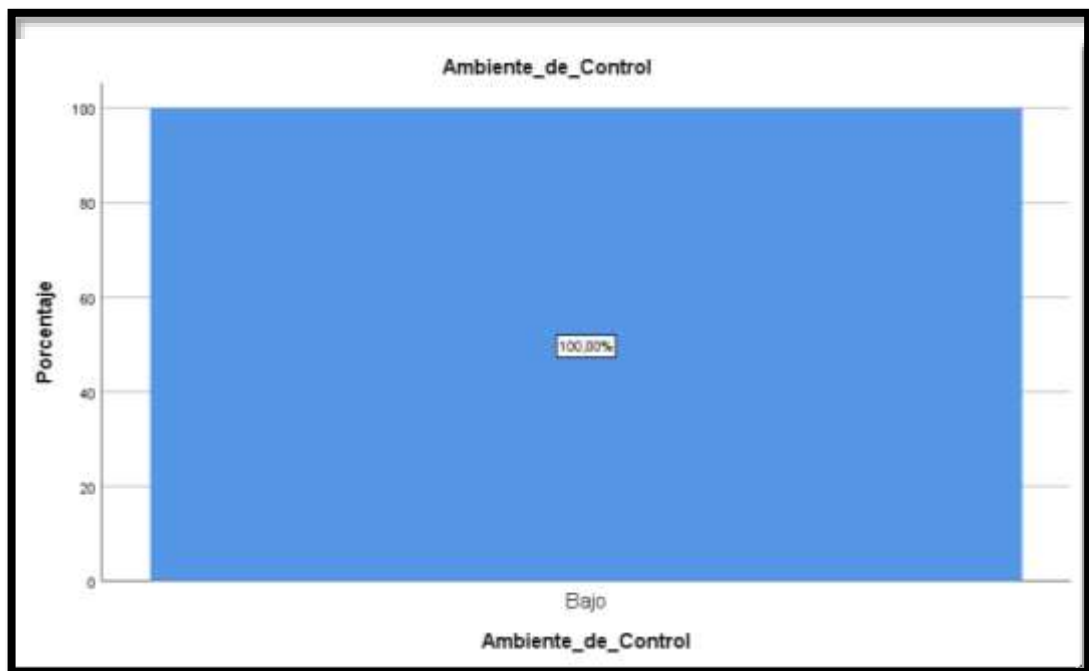
Ambiente de Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel	Bajo	20	100%	100%	100%

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Figura 6.

Niveles de clasificación de la Variable 2 – Ambiente de Control



Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla 5 y figura 5 de los veinte (20) encuestados, la totalidad considera que el ambiente de control que existe en la entidad pública estudiada es baja representando el 100%. Queriendo

decir, que existen deficiencias en todas sus dimensiones que deben trabajarse de manera inmediata para lograr los resultados institucionales esperados a la brevedad posible.

Tabla 6.

Niveles de clasificación de la Dimensión 1 – Personal Calificado

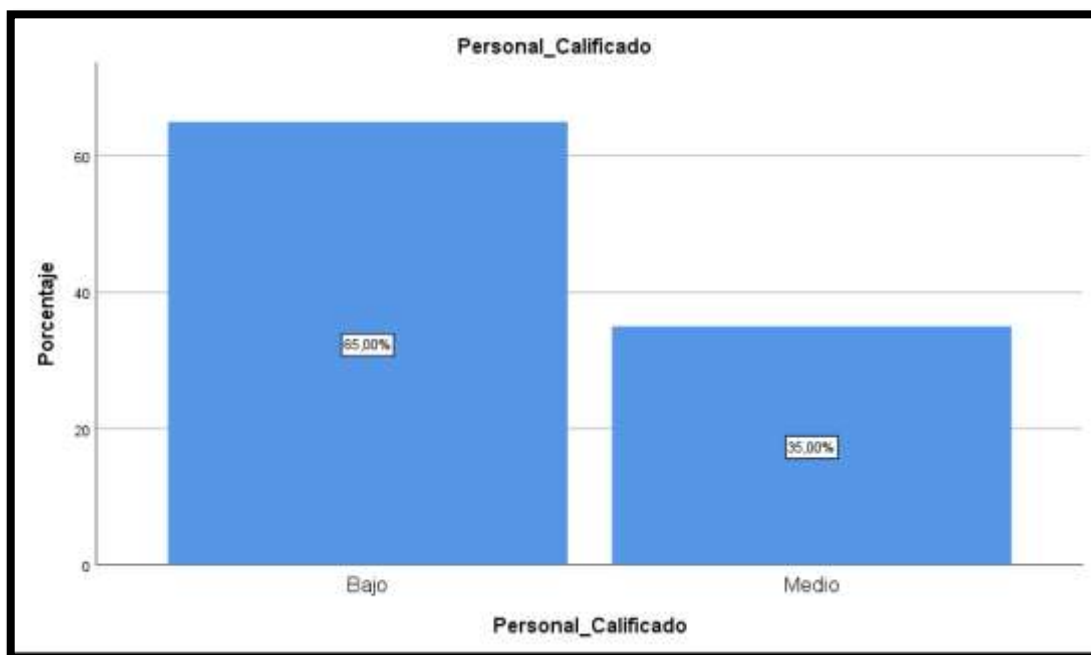
Personal Calificado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Bajo	13	65%	65%	65%
	Medio	7	35%	35%	100%
	Total	20	100%	100%	

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Figura 7.

Niveles de clasificación de la Dimensión 1 – Personal Calificado



Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla 6 y figura 6 de los veinte (20) encuestados, la cantidad de 13 trabajadores consideran que el personal calificado que existe en la entidad pública se encuentra en un nivel bajo representando el 65% y 7 de ellos consideran que se encuentra en un nivel medio representando el 35%. Quiriendo decir, que el personal que ejecuta

el plan de trabajo, que se encarga de mejorar el ambiente de control y aplicar correctamente para tener un buen cumplimiento en el sistema de control interno no es la adecuada ni en cantidad ni en desempeño.

Tabla 7.

Niveles de clasificación de la Dimensión 2 – Canales de Comunicación Efectivos

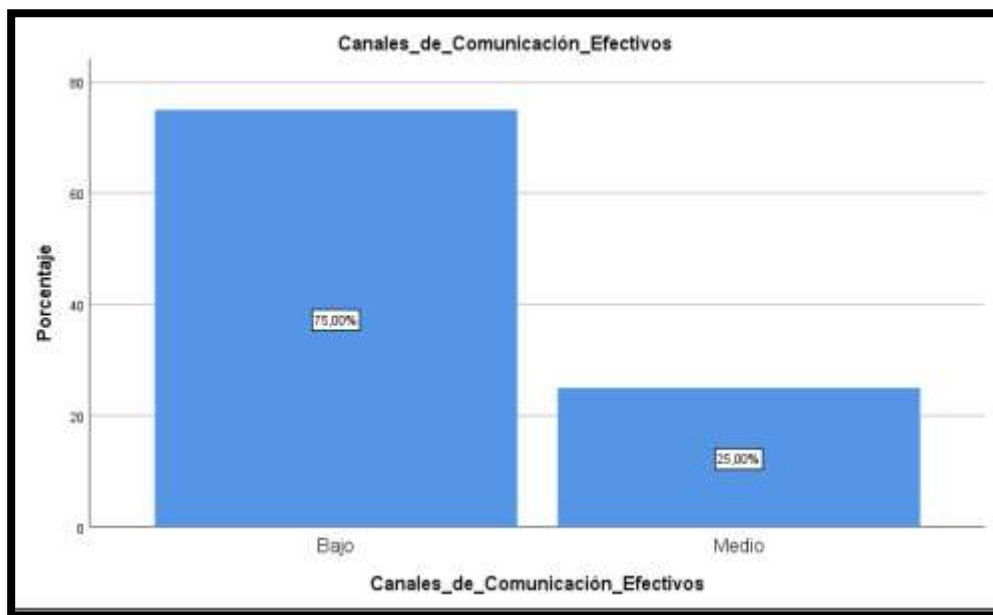
Canales de Comunicación Efectivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Bajo	15	75,0	75,0	75,0
	Medio	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Figura 8.

Niveles de clasificación de la Dimensión 2 – Canales de Comunicación Efectivos



Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla 7 y figura 7 de los veinte (20) encuestados, la cantidad de 15 trabajadores consideran que los canales de comunicación que existe en la entidad pública se encuentran en un nivel bajo representando el 75% del total, y 5 trabajadores creen que se encuentra en

un nivel medio representando el 25%. Queriendo decir, es baja la existencia de buenos canales de comunicación o que estos no son efectivos para la correcta implementación del ambiente de control del sistema de control interno.

Tabla 8.

Niveles de clasificación de la Dimensión 3 – Asignación Clara de Responsabilidades

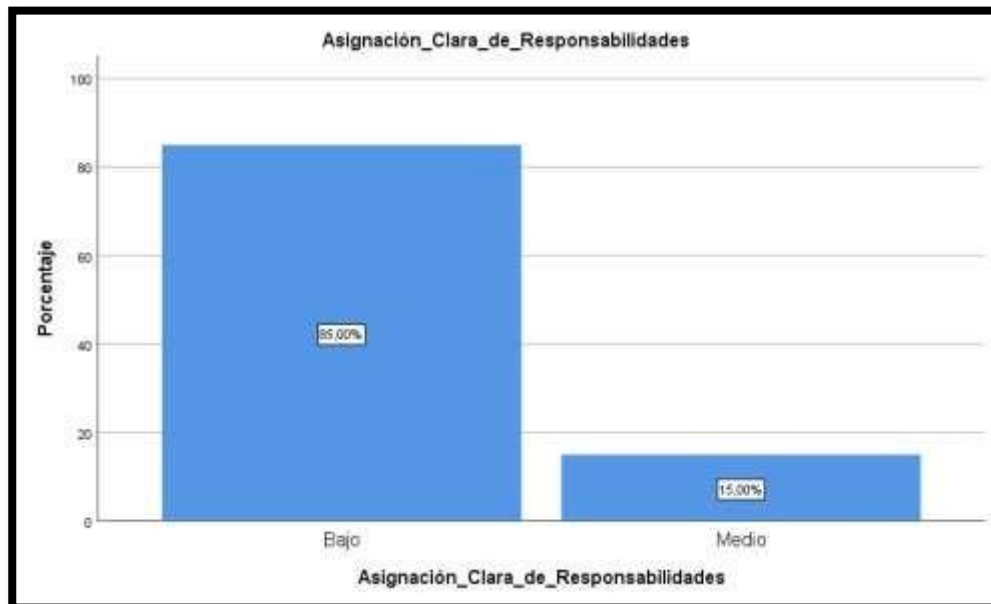
Asignación Clara de Responsabilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	17	85%	85%	85%
Medio	3	15%	15%	100%
Total	20	100%	100%	

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Figura 9.

Niveles de clasificación de la Dimensión 3 – Asignación Clara de Responsabilidades



Nota. Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la presente investigación

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla 8 y figura 8 de los veinte (20) encuestados, la cantidad de 17 trabajadores consideran que la asignación de responsabilidades que existe en la entidad pública se encuentran en un

nivel bajo representando el 85% del total, y 3 trabajadores creen que se encuentra en un nivel medio representando el 15%. Queriendo decir, que al momento de realizar la asignación de funciones a los trabajadores no es clara para ellos pudiendo cometer errores en el proceso de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno.

Prueba de Normalidad

En la presente investigación se presenta la prueba de normalidad de acuerdo con lo establecido por la teoría, el cual indica que de existir menos de 50 participantes en la aplicación del instrumento (cuestionario) se debe considerar la prueba denominada Shapiro-Wilk.

Seguidamente se precisa que en temas estadísticos el nivel de confianza representa el 95% y el alfa resultaría en un 5% (0.0), entonces se tiene claro que:

- Si el p-valor que también se llama significancia es mayor al alfa entonces se aceptaría la hipótesis nula (las variables se distribuyen normalmente)

Tabla 9.

Prueba de normalidad del Plan de Trabajo y Ambiente de Control

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Plan de Trabajo - PT	0.935	20	0.191
Ambiente de Control - AC	0.934	20	0.188

Nota. Desarrollado en el Programa SPSS. V25

Al respecto, la tabla muestra que las dos variables que se encuentran establecidas en la presente investigación tienen un nivel de significancia mayor al alfa (0.191 y 0.188) aceptando la H0, donde se confirma que las variables presentan una distribución normal. Por tal motivo, se empleó la correlación de Pearson.

Tabla 10.

Prueba de normalidad del Diagnóstico del Plan de Trabajo y Ambiente de Control

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1 – Diagnóstico del Plan de Trabajo	0.956	20	0.461
Ambiente de Control - AC	0.934	20	0.188

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al respecto, la tabla muestra que la dimensión diagnóstico de la primera variable, plan de trabajo, y la variable ambiente de control, se encuentran establecidas en la presente investigación tienen un nivel de significancia mayor al alfa (0.461 y 0.188) aceptando la H0, donde se confirma que las variables presentan una distribución normal. Por tal motivo, se empleó la correlación de Pearson.

Tabla 11.

Prueba de normalidad del Desarrollo del Plan de Trabajo y Ambiente de Control

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D2 – Desarrollo del Plan de Trabajo	0.931	20	0.161
Ambiente de Control - AC	0.934	20	0.188

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al respecto, la tabla muestra que la dimensión desarrollo de la primera variable, plan de trabajo, y la variable ambiente de control, se encuentran establecidas en la presente investigación tienen un nivel de significancia

mayor al alfa (0.161 y 0.168) aceptando la H0, donde se confirma que las variables presentan una distribución normal. Por tal motivo, se empleó la correlación de Pearson.

Tabla 12.

Prueba de normalidad del Mecanismo de Supervisión del Plan de Trabajo y Ambiente de Control

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D3 – Mecanismo de Supervisión del Plan de Trabajo	0.940	20	0.245
Ambiente de Control - AC	0.934	20	0.188

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al respecto, la tabla muestra que la dimensión mecanismo de supervisión de la primera variable, plan de trabajo y la variable ambiente de control, se encuentran establecidas en la presente investigación tienen un nivel de significancia mayor al alfa (0.245 y 0.188) aceptando la H0, donde se confirma que las variables presentan una distribución normal. Por tal motivo, se empleó la correlación de Pearson.

Prueba de Hipótesis

En el presente ítem se contrasta la prueba de las hipótesis que han sido consignadas en la presente investigación (la general como las específicas), teniendo en cuenta lo establecido por la teoría en estadística para las investigaciones:

Para analizar una correlación se debe considerar que es alta cuando se encuentra cerca de 1, medio cuando se encuentra cerca de 0.5 y baja cuando es menor a 0.5.

Asimismo, para analizar la significancia se debe tener presente que si es menor que 0.05 se interpreta como significativa, cuando es mayor que 0.05 no hay una relación significativa.

Prueba de Hipótesis General

En la presente investigación se consignó como hipótesis general: Existe relación significativa entre el plan de trabajo y el ambiente de control en la gestión de un Gobierno Provincial, 2022.

Tabla 13.

Relación entre Plan de Trabajo y Ambiente de Control

Correlaciones

		PLAN DE TRABAJO	AMBIENTE DE CONTROL
PLAN DE TRABAJO	Correlación de Pearson	1	,815**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
AMBIENTE DE CONTROL	Correlación de Pearson	,815**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se establece en la tabla 10 que hay una correlación de 0,815 y como se encuentra cerca de 1, se tiene por sentado que existe correlación entre las variables: Plan de Trabajo y Ambiente de Control. Asimismo, se puede evidenciar que la significancia es de 0,000 la cual es menor a 0.05 permitiendo ser interpretada como significativa.

Entonces, quedaría así la interpretación: Hay una correlación significativa entre las variables estudiadas.

Prueba de Hipótesis Específica 1

En la presente investigación se consignó como hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre el diagnóstico del plan de trabajo y el ambiente de control de la gestión de un gobierno provincial, 2022.

Tabla 14.

Relación entre Diagnóstico del Plan de Trabajo y Ambiente de Control

Correlaciones

		DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE TRABAJO	AMBIENTE DE CONTROL
DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE TRABAJO	Correlación de Pearson	1	,703**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	20	20
AMBIENTE DE CONTROL	Correlación de Pearson	,703**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se establece en la tabla 11 que hay una correlación de 0,703 y como se encuentra cerca de 1, se tiene por sentado que existe correlación entre la dimensión de la variable independiente y de la variable dependiente: Diagnóstico del Plan de Trabajo y Ambiente de Control. Asimismo, se puede evidenciar que la significancia es de 0,001 la cual es menor a 0.05 permitiendo ser interpretada como significativa.

Entonces, quedaría así la interpretación: Hay una correlación significativa entre la dimensión 01 de la variable independiente con la variable dependiente.

Prueba de Hipótesis Específica 2

En la presente investigación se consignó como hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre el desarrollo del plan de trabajo y el ambiente de control de la gestión de un gobierno provincial, 2022.

Tabla 15.

Relación entre Desarrollo del Plan de Trabajo y Ambiente de Control

Correlaciones

		DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO	AMBIENTE DE CONTROL
DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO	Correlación de Pearson	1	,657**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	20	20
AMBIENTE DE CONTROL	Correlación de Pearson	,657**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se establece en la tabla 12 que hay una correlación de 0,657 y como se encuentra cerca de 1, se tiene por sentado que existe correlación entre la dimensión de la variable independiente con la variable dependiente: Desarrollo del Plan de Trabajo y Ambiente de Control. Asimismo, se puede evidenciar que la significancia es de 0,002 la cual es menor a 0.05 permitiendo ser interpretada como significativa.

Entonces, quedaría así la interpretación: Hay una correlación significativa entre la dimensión 02 de la variable independiente con la variable dependiente.

Prueba de Hipótesis Específica 3

En la presente investigación se consignó como hipótesis específica 3: Existe relación entre el mecanismo de supervisión del plan de trabajo y el ambiente de control de la gestión de un gobierno provincial, 2022.

Tabla 16.

Relación entre el Mecanismo de Supervisión del Plan de Trabajo y Ambiente de Control

Correlaciones

		MECANISMO DE SUPERVISIÓN DEL PLAN DE TRABAJO	AMBIENTE DE CONTROL
MECANISMO DE SUPERVISIÓN DEL PLAN DE TRABAJO	Correlación de Pearson	1	,860**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
AMBIENTE DE CONTROL	Correlación de Pearson	,860**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se establece en la tabla 13 que hay una correlación de 0,860 y como se encuentra cerca de 1, se tiene por sentado que existe correlación entre la dimensión de la variable independiente con la variable dependiente: Mecanismo de Supervisión del Plan de Trabajo y Ambiente de Control. Asimismo, se puede evidenciar que la significancia es de 0,000 la cual es menor a 0.05 permitiendo ser interpretada como significativa.

Entonces, quedaría así la interpretación: Hay una correlación significativa entre la dimensión 03 de la variable independiente con la variable dependiente.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos establecieron que entre la variable plan de trabajo y la variable ambiente de control hay una correlación significativa, queriendo decir que si se relacionan entre sí.

Este resultado se encuentra consistente con los del autor Marin (2019), quién considera que una implementación efectiva del sistema de control interno (contando con todos los componentes de esta) permite demostrar mejoras en gestión, mejoras en elaboración de instrumentos, y mejoras en la elaboración de planes ya que constituye un instrumento que trabaja de la mano con el SCI.

En la misma línea, el autor Huatangare (2019) considera que una propuesta de trabajo o elaboración de procesos fortalece la organización de una entidad sobre todo en la aplicación de su control consiguiendo un desarrollo del ambiente de control para que no sea una gestión municipal deficiente. Respalda la idea de que es necesario aplicar un plan de trabajo para la implementación del SCI.

Además, el autor Coronel et. al (2021) considera que una planificación estratégica funciona correctamente si contiene misión, visión, objetivos, designación de responsables en la ejecución y un desarrollo en el marco de sus plazos.

También, tenemos cercanía a lo que el autor García (2022) quien precisa que el implementar o diseñar un plan estratégico siempre permite mejorar la gestión de una entidad ya que el aporte de la ejecución de un plan es fundamental en el avance de una gestión.

Es decir, que refuerza la idea de que la relación entre la ejecución de un plan de trabajo y la implementación del ambiente de control del sistema de control es directa y proporcional, quedando establecido entonces que la ejecución de un plan de trabajo dentro de una entidad ayuda en toda una gestión y en todo el personal, además, al elaborarse un plan de trabajo para la implementación del ambiente de control del SCI permitirá que el personal de la entidad se encuentra mayor organizada, cumpla con los plazos establecidos y se desarrolle con mayor eficiencia y eficacia.

En el caso de los resultados de la dimensión diagnóstico de la variable Plan de Trabajo determinó que hay una correlación significativa es decir que también existe relación entre la aplicación de ambas.

Estando acorde con el autor Patricio (2022) quién establece que un plan estratégico correctamente elaborado beneficia y aporta en una gestión de una entidad en el ámbito del ambiente de control que pertenece a la cultura organizacional, por tanto, esta elaboración de plan debe contener un diagnóstico correctamente desarrollado.

De la misma manera, el autor Flores (2022) establece que un ambiente de control eficiente se desarrolla trabajando bajo parámetros o lineamientos contenidos en un plan con la finalidad de que se pueda establecer las funciones correctas, un ambiente laboral altamente calificado en su organización como en el personal.

Refuerza la idea de que al momento de elaborarse un plan de trabajo se debe trabajar correctamente la parte del diagnóstico debido a que primero se debe conocer el estado situacional de una entidad, conocer cómo se desarrolla la entidad, conocer el personal que labora con la finalidad de poder plantear un buen plan de trabajo.

De acuerdo con los resultados de la dimensión desarrollo de la variable plan de trabajo con la variable ambiente de control tiene una correlación significativa, es decir que también hay una relación entre ellas al momento de ser aplicadas.

Quedando acorde con el autor Rodríguez (2021) quién estableció que el ambiente de control del control interno es un ente que se debe trabajar con seriedad porque proporciona responsabilidad en el funcionamiento de una organización y brinda una estructura que contenga todo lo requerido para el personal, y será siempre efectivo si es que la ejecución del plan estratégico que se elabore se encuentra adecuado a las necesidades de una organización o entidad y en el desarrollo de la misma asegure su implementación de la manera más correcta.

Del mismo modo, tenemos a los autores Bailón y Engracio (2020) quienes consideran el desarrollo organizacional como un ente fundamental para la ejecución de un planeamiento estratégico adecuado para una gestión en

particular y cuando se apliquen buenas estrategias de planeamiento permitirá que el ambiente de control como tal se desarrolle eficazmente.

Refuerza la idea de que durante el desarrollo de un plan de trabajo para el ambiente de control debe aplicarse correctas estratégicas que permitan una buena ejecución del plan de trabajo.

En el marco de la dimensión mecanismo de supervisión de la variable plan de trabajo con la variable ambiente de control, se tiene que los resultados obtenidos en el procesamiento de datos es que existe una correlación significativa, es decir, existe una relación entre ambas, siendo concordante con el autor Rodríguez et. al (2019) quién determinó que existe una importancia alta del sistema de control interno siempre y cuando se aplique todos los componentes existentes, siendo uno de ellos el aporte de una supervisión o fiscalización de todas las actividades realizadas ya que es fundamental para poder iniciar nuevamente en la mejora del ambiente de control.

Asimismo, tenemos el autor García (2022) quién considera efectivo una implementación o diseño de plan estratégico porque aporta en el avance de una gestión debiendo siempre ser monitoreado en el camino de la ejecución y así conseguir un ambiente de control óptimo.

Además, los autores Coz y Pérez (2017) consideran en su investigación que el primer componente del control interno, ambiente de control, debe siempre desarrollarse con hincapié e importancia puesto que permitirá una mayor supervisión en el desarrollo de toda una gestión mostrando eficiencia y eficacia en el logro de las metas y objetivos.

En esta investigación también se toma en consideración lo reconocido por el autor Gómez (2022) porque es concordante con los resultados obtenidos, pues, que el autor considera el desarrollo organizacional como un desarrollo personal eficiente, pues se encuentra conformado por habilidades exitosas en el ámbito profesional, considera la preocupación de determinar responsabilidades a cada uno de los trabajadores, considera que deben existir roles individuales y grupales.

Para el investigador dentro de su estudio, considera que el ambiente de control del sistema de control interno es importante dentro de una gestión

estatal siendo concordante con los autores Navarro y Delgado (2022) ya que desarrolla cada uno de sus componentes del sistema y precisa que la gestión aumente en productividad si el sistema se efectúa conforme a norma y demás prioridades que la institución lo requiere.

Por otro lado, se tiene claro en todo el desarrollo de la investigación que el control interno podría llevarse como un instrumento de gestión ya que se constituye como un mecanismo de apoyo al fortalecimiento de una organización o institución. Esto es muy semejante y acorde con los autores Condezo y Cristobal (2018) porque también considera al sistema como un instrumento o mecanismo que logra cumplir las necesidades de la población, pero además, enfatiza que esto ayuda o contribuye a combatir la corrupción en los gobiernos locales.

Es también considerar que el sistema de control interestatal solo será eficiente si se tiene énfasis en el desarrollo de cada uno de sus componentes, funciones o clasificaciones siendo concordante con Boada (2018) quién describió a detalle en su investigación cada uno de los elementos del control interno, pues él mismo concluye que cada uno de ellos es fundamental y cada uno tiene características particulares o peculiares que son esenciales para la gestión municipal, para el desarrollo de los trabajadores, para el correcto manejo del dinero, para un buen monitoreo de todo lo que se trabaje en una organización.

Posterior a eso la investigación presente también es concordante con el autor Cutipa (2018) ya que en su desarrollo precisa que la planificación en una gestión o en una organización es esencial para el manejo de toda institución.

Se precisa que, los planes tienen que ir de acorde a muchos factores, siendo uno de estos el hecho de que tengamos conocimiento de que cada institución es diferente, es enfocado a la realidad de cada uno y proyectar los trabajos en beneficio de la gestión. Y, de considerar su aplicación se logrará siempre mayor productividad.

También se considera al autor Hernández (2020) pues enfatiza que el uso de controles internos en una gestión permite que los trabajadores puedan expresarse con mayor libertad y con mayor confianza dentro de la institución,

pues de existir manejos ineficientes en el ámbito organizacional ellos obtendrían mayor impacto en los reclamos, pero, es bueno que se diera dicha situación ya que permite conocer la realidad de una organización y poder mejorarla.

Siendo acorde con esta investigación porque desarrollamos componentes claros de la variable de estudio y dentro de ellos debemos tener presente el conocimiento de la realidad.

Además, se sabe también que este componente viene desde una perspectiva empresarial porque aporta visiones modernas siendo semejante con lo establecido por el autor Mendoza et. al (2018) ya que él pone de conocimiento que el desarrollo de poder manejar las funciones de una entidad estatal debe mezclarse con ideas modernas, con valores nuevos y con principios generales.

Asimismo, el sistema interestatal también ha ido evolucionado para mejores cambios, pues, así como los autores López y Cañizares (2018) permiten dicho desarrollo obteniendo como un nivel de confianza mayor al modelo COSO que a antiguos modelos que haya sido implementado en entidades privadas, concordante también con los autores Quinaluisa et. al (2018) pues los modelos existentes anteriores a COSO ofrece mayor seguridad en la aplicación en todo su esplendor y además ofrece el cumplimiento absoluto de todo lo que han planificado como organización.

Finalmente, es concordante con los autores Montes et. al (2018) los controles de gestión relacionados con el perfecto ambiente de la entidad deben establecer diferencias entre las modernas o las antiguas, y, posterior a ello también se debe elaborar en el marco de la normativa del país que ejecute dichos controles para que finalmente se logre diseñar modelos de gestión que facilite su implementación.

Por todo lo mencionado en este capítulo, el investigador refuerza la idea que en toda elaboración de planes de trabajo deben ser monitoreados o fiscalizados en el proceso de su ejecución y también su elaboración siendo estos aún más importantes si se trata del control que debe tener la entidad de manera interpersonal.

Además, un ambiente organizacional es factible siempre que se cumpla cada uno de sus componentes o clasificaciones porque se puede reafirmar que logra una optimización en todos los recursos de una institución.

Por consiguiente, se precisa que al discutir cada uno de los resultados obtenidos con el contraste de las diferentes investigaciones, se reafirma que existe una relación significativa entre el plan de trabajo y ambiente de control de una gestión de un gobierno provincial, estando respaldado en todo el desarrollo de la investigación y encontrándose respaldado por las bases teóricas desarrolladas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se había establecido como objetivo general determinar la relación entre el plan de trabajo y ambiente de control en la gestión de un gobierno provincial, 2022 obteniendo como resultado en el procesamiento de datos que hay una relación significativa (p -valor = 0,000) (correlación = 0,815), por lo que, se concluye que con una buena elaboración de plan de trabajo se conseguirá una buena ejecución del ambiente de control del sistema de control interno en una entidad pública y resultará en una organización fuerte en su estructura y personal.
2. Se había establecido como objetivo específico uno determinar la relación entre el diagnóstico del plan de trabajo y ambiente de control en la gestión de un gobierno provincial, 2022 obteniendo como resultados del proceso una relación significativa (p -valor = 0,001) (correlación = 0,703), por consiguiente, se puede concluir que en la aplicación de todos los elementos que intervienen para la elaboración de un buen diagnóstico en un plan de trabajo será beneficioso para fortalecer el ambiente de control del sistema de control interno en una entidad pública.
3. Como objetivo específico dos el investigador se propuso determinar la relación entre el desarrollo del plan de trabajo y ambiente de control en la gestión de un gobierno provincial, 2022 obteniendo como resultado una relación significativa (p -valor = 0,02) (correlación = 0,657), por consiguiente, se concluye que a una mayor eficacia en el correcto desarrollo de planes de trabajo dentro de una entidad aplicado en materia de sistema de control interno se obtendrá un correcto ambiente de control pues el desarrollo del personal será óptimo y se tendrá claro las responsabilidades que cada uno de ellos deben cumplir para finalmente tengan una organización fuerte y con la capacidad de lograr las metas institucionales que se plantearon inicialmente.
4. De la consignación del tercer objetivo específico, que fue determinar la relación entre el mecanismo de supervisión del plan de trabajo y ambiente de control en la gestión de un gobierno provincial, 2022, se tuvo como resultado la existencia de una relación significativa (p -valor = 0,000) (correlación = 0,860) concluyendo que a mayor supervisión

durante el proceso de la implementación del ambiente de control mayor será su ejecución en el marco de una alta efectividad, en esa misma línea se tiene que a mayor supervisión en la ejecución de los planes de trabajo que se pueda encontrar relacionados al sistema de control mayor será su efectividad.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los de la entidad pública se recomienda no solo ejecutar sus planes de trabajo existentes, en el marco del cumplimiento de las metas institucionales que se consignan, sino también trabajar en la elaboración del plan de trabajo, puesto que, la ejecución no siempre refleja una buena elaboración del plan ni tampoco que los resultados sean eficientes.
2. A los servidores públicos se recomienda que se contrate como un primer proceso a profesionales altamente capacitados en planificación estratégicas, ya que, sería la única manera de elaborar un plan de trabajo óptimo en cada una de sus dimensiones, enfocado en mejorar el componente de ambiente de control del sistema de control interno, ya que, es importante empezar por mejorar la organización de una entidad y poder contar para ello siempre con un personal altamente calificado.
3. También se debe fortalecer el mecanismo de supervisión al momento de ejecutar los planes de trabajo que se encuentren relacionados con el ambiente de control de una entidad pública, es decir, que debe existir supervisión o fiscalización permanente y constante al personal que labora en la entidad, a que el trabajo planteado se cumpla a cabalidad ya sea en forma o en fondo y que se logre establecer medios de comunicación efectivos y debiendo ser interno y externo.
4. Fortalecer el desarrollo de los planes de trabajo que se puedan establecerse para lograr conseguir un ambiente de control efectivo en una entidad pública para que no se suceda el solo aplicarlo sin tener resultados lejanos a la realidad de la entidad pública en la que se ejecuta.

REFERENCIAS

- Almánzar Fortuna, R. y Flores, C. (2018). Planificación estratégica en las empresas públicas de República Dominicana, caso CDEEE. Revista GEON, 5(2), 106-114. <https://doi.org/10.22579/23463910.75>
- Bailón González, A. y Engracio Antahurco, J. (2020). Planeamiento estratégico y su influencia en la gestión de la municipalidad provincial de Antonio Raimondi, Ancash 2020. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio académico de la Universidad de San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9643/bail%C3%B3n_gad-engracio_ajm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becerra Huatangare, T. (2019). Propuesta de implementación del sistema de control interno para la correcta administración de la Municipalidad Distrital de San José de Lourdes, San Ignacio - 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5956>
- Blas Ghiggo, F., Uribe Hernández, Y., Cacho Revilla, A. y Valqui Oxolón, J. (2022). Modernización del Estado en la gestión pública: revisión sistemática. Revista de ciencias sociales. 18(5), 290-301. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471692>
- Boada Chuquiure, M. (2018). Control interno en la Municipalidad Distrital de San Borja - 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26415/Boada_CHM.pdf?sequence=4
- Calderón Vargas, A., Braga Sandoval, R. y Arana Cárdenas, S. (2022). Control interno y la modernización del Estado en un gobierno regional e institución educativa peruana. EduSol. 22(80), 128-139 Recuperado de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912022000300128&lang=es

Calle García, A., Zea Barahona, C., Soledispa Rodríguez, X. y Quimi Cobos, L. (2018). La gestión pública fundamentada en la planificación estratégica con impacto en la ciudadanía. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*. En línea: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/02/gestion-publica.html>

Carmenate, V., González Morales, V. y Fuentes Díaz, D. (2017). Manual de Procedimiento para el control interno en la Universidad Metropolitana. *Universidad y Sociedad*. 9(1), 60-65. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100008&lang=es

Cedeño Zambrano, R. y Morell González, L. (2018). La gestión de riesgos en Ecuador: una aproximación evolutiva desde el control interno. *Cofín Habana*. 12(2), 306-318. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000200022&lang=es

Centro de Capacitación de PA. (17 de marzo de 2021). La planificación estratégica en la gestión pública. [Archivo de Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=2zXSR3cILBk>

Céspedes Tamayo, L. (2020). La cultura organizacional y su gestión desde un enfoque estratégico una revisión bibliográfica, análisis y valoraciones. *PSOCIAL*, 6(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=672371459008>

Chalmers, K., Hay, D. y Khlif, H. (2019). Internal control in accounting research: A review. *Journal of Accounting Literature*. 42(1), 80-103. <https://doi.org/10.1016/j.acclit.2018.03.002>

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway -COSO. (25 de Enero de 2017). Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway. Obtenido de www.aec.es: <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/coso>

Condezo Oscategui, E. y Cristobal Ayala, Nils (2018). El control interno como instrumento de gestión y su contribución para combatir la corrupción en los gobiernos locales de la provincia de Pasco período 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/551>

Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia. (2017). La Planeación en Administración Pública en México. Escuela Nacional de Estudios Superiores. Unidad Morelia. Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de México. http://132.248.48.64/repositorio/moodle/pluginfile.php/2239/mod_resource/content/1/uapa-planeacion-administracion-publica/index.html

Córdova Calle, E. y Delgado Bardales, J. (2020). Gestión participativa en el desarrollo de las instituciones pública. *Ciencia latina revista multidisciplinar*, 4(2), 1351-1365. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.160

Coronel Tello, A., Carbajal Bernal, T., Llamozza Velasquez, D. y Reyes Blácido, I. (2021). Planificación estratégica. Caso de estudio educativo Universidad Federico Villarreal. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. (3), 1-22. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000200016&lang=es

Cosmin FILIP, (2020). Expectations regarding the application of internal managerial control system in Romanian public entities. *Revista Sciendo*. 14(1), 673-683. <https://doi.org/10.2478/picbe-2020-0064>

- Coz Inga, P. y Perez Palma Monge, J. (2017). Control interno para la eficiencia administrativa de las empresas tercerizadoras del sector eléctrico de la región central del país. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio de la Universidad Nacional del Centro del Perú.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/1600/CONTROL%20INTERNO%20PARA%20LA%20EFICIENCIA.pdf?sequence=1>
- Cutipa Zapana, S. (2018). Relación de la Planificación Estratégica con la mejora de la gestión pública en las municipalidades distritales de la Provincia de San Román año 2016. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio institucional de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1746/T036_02435126.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Da Silva Nogueira, S. and Faustino Jorge, S. (2017), The perceived usefulness of financial information for decision making in Portuguese municipalities: The importance of internal control, *Journal of Applied Accounting Research*, 18(1), 116-136. <https://doi.org/10.1108/JAAR-05-2014-0052>
- Egaña Baraona, R. y Márquez Poblete, M. (2020). La planificación gubernamental en América Latina y en Chile. *Revista Estado, Gobierno y Gestión Pública*. (35), 183-2014.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7918967.pdf>
- Fiallos Tapia, O. (2017). Una visión crítica de la planificación estratégica para América Latina. *Revista Publicando*. 4(10), 3-11. Recuperado de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/474>
- Flores Cabrera, P. (2022). Control Interno y Desempeño Laboral en la Empresa "Selva Mix" S.A.C. Pucallpa, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional

de Ucayali.

http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5609/B8_2022_UNU_MAESTRIA_2022_TM_PERCY_FLORES_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García Rojas, N. (2022). Plan Estratégico para mejorar la gestión gubernamental de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui – 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9728/Garcia%20Rojas%20Noemi%20Nancy.pdf?sequence=6>

Genwords, I. (2021). Planeación en Administración: Pasos para elaborar un plan para tu colegio. Aulicum. <https://aulicum.com/blog/planeacion-en-administracion-escolar/>

George, B. (2017). Does strategic planning “work” in public organizations? Insights from Flemish municipalities. *Public Money & Management*, 37(7), 527-530. <https://doi.org/10.1080/09540962.2017.1372116>

Gómez Guerreros, J. (2022). Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas – 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional José María Arguedas.

<https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/705>

González Fontes, C. (2015). Implementación de la estrategia de desarrollo municipal, eje articulador del sistema de gestión del desarrollo local. *Retos de la Dirección*. 9(1), 121-144. Recuperado de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552015000100006&lang=es

Hernández Torres, E. (2020). Implicaciones de la institucionalización del control interno municipal: vigilancia a servidores públicos en los municipios

urbanos de México, 2017. [Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales]. Repositorio institucional de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

<https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1026/255>

Huiman Yerrén, R. (2022). El sistema de control interno y la gestión pública: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. 6(2), 2316-2335. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2030

Illapa Sánchez, L., Cando Morejon, I. y Espín Salambay, N. (2022). La planificación estratégica en la literatura científica en el período 2017-2022. *ISTE SCIENTIST*. 1(2), 31-50. Recuperado de <https://revistas.iste.edu.ec/index.php/reviste/article/view/8>

Jhon Bryson y Bert George. (2020). *Strategic Management in Public Administration*. Oxford Research Encyclopedias. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1396>

Juárez Regalado, F., Esenarro, D., Díaz Reátegui, M. y Frayssinet Delgado, M. (2021). Model Based on Balanced Scorecard Applied to the Strategic Plan of a Peruvian Public Entity. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*. 10(4), 127-147. En línea: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8170681>

Kaufmann, J. (2017). 3 Propuestas sobre el rol de la Planificación en la Innovación de la Gestión Pública. División de Innovaciones para Servir al Ciudadano del BID. <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/3-propuestas-sobre-el-rol-de-la-planificacion-en-la-innovacion-de-la-gestion-publica/>

Lau Li, A. (2022). Modernización de la gestión pública para democratizar el estado. *Ciencia latina revista multidisciplinar*, 6(4), 2601-2623. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2783

Lawson, B., Muriel, L. y Sanders, P. (2017). A survey on firms' implementation of COSO's 2013 Internal Control-Integrated Framework. *Research in Accounting Regulation*. 29(1), 30-43.
<https://doi.org/10.1016/j.racreg.2017.04.004>

Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República [Ley]. Art. 6-7. 22 de julio de 2002. (Perú).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/431141/Ley-27785.pdf?v=1574886460>

Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. [Ley]. Art. 1. 17 de abril de 2006. (Perú),
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/477577/Ley_N_28716.pdf?v=1579639311

Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo [Ley]. Art. 43. 18 de diciembre de 2007. (Perú). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/431141/Ley-27785.pdf?v=1574886460>

López Jara, A. y Cañizares Roig, M. (2018). El control interno en el sector público ecuatoriano. Caso de Estudio: gobiernos autónomos descentralizados cantonales de Morona Santiago. *Cofín Habana* 12(2), 51-72.
<http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n2/cofin04218.pdf>

Lopez Malpartida, H., Aquije Loayza, M., Garay, L., Guzmán Meza, M., Vásquez Villacorta, J. y Mavila Canales, J. (2021). La gestión municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7278-7301.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.845

López Montiel, G. (2018). Las herramientas de planeación en la administración pública de las alcaldías de la Ciudad de México: planeación y prospectiva

estratégicas. Editorial Instituto Electoral de la Ciudad de México.
<http://portal.iedf.org.mx/biblioteca/descargasC.php?id=435>

López, D. M., & Rich, K. T. (2017). Geographic distance and municipal internal control reporting. *Advances in accounting*, 36, 40-49.
<https://doi.org/10.1016/j.adiac.2016.08.003>

Marin Villalva, L. (2019). Implementación de control interno en la Corporación Empresarial Barrera y Gutiérrez SAC. [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio institucional de la Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7004/2/IV_FC_E_310_Marin_Villalva_2019.pdf

Martínez Ojeda, L. (2016, 11 de noviembre). Déficit de planificación y coordinación en la gestión pública: ¿problemas para la capacidad de gobierno? [Conferencia]. XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago, Chile.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A658124D6ED738A405258138006D4D1A/\\$FILE/martioje.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A658124D6ED738A405258138006D4D1A/$FILE/martioje.pdf)

Martínez Ramírez, J. (2020). Impacto de factores del desarrollo cultural organizacional, en la rentabilidad empresarial. *Revista científica Orbis cognita*. 4(2), 140-157. <https://doi.org/10.48204/j.orbis.v4n2a8>

Mayorga Díaz, M. y Llagua Tubón, V. (2018). Evaluation of the internal control system as a strategic support in the management of objectives in the popular finances of Ecuador. *Apuntes contables*. (21), 117-2016.
<https://ssrn.com/abstract=3188166>

Mendoza Zamora, W., Delgado Chávez, M., García Ponce, T. y Barreiro Cedeño, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. <http://dx.doi.org/10.13132/2038-5498/10.1.1956>

- Molina Bolivar, G., Jiménez Pitre, I. y Gámez Pitre, R. (2021). Planificación Estratégica del Presupuesto como herramienta de control de gestión en Universidades Venezolanas. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0. 12(1), 151-162. Recuperado de <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/265>
- Molina Hernández, P. (2020). La importancia de incorporar la planificación estratégica en las entidades locales. *Revista digital Centro de Estudios Municipales y de Cooperación Internacional (CEMCI)*, (45), 01-16. <https://revista.cemci.org/numero-45/pdf/tribuna-4-la-importancia-de-incorporar-la-planificacion-estrategica-en-las-entidades-locales.pdf>
- Montes de Oca, L., Nogueira Rivera, C. y Medina León, A. (2018). Exigencias y Limitaciones de los Sistemas de Información para el Control de Gestión Organizacional. *Universidad y Sociedad*. 10(1), 8-14 Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-8.pdf>
- Navarro Ríos, H. y Delgado Bardales, J. (2022). El control interno en la ejecución presupuestal municipal. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. 6(3), 1-13. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2193
- OCDE. (2021). Estudio de la OCDE sobre Integridad en el Estado de México: Facilitando una cultura de integridad, Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, OCDE Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/a1cc9d47-es>
- Ogotu, M. (2017). Strategic planning and performance of state corporations in Kenya: The moderating effects of firm characteristics. *DBA Africa Management Review*. 7(1), 17-39. <http://journals.uonbi.ac.ke/damr/article/viewFile/1558/1257>

- Pacheco Barreto, D. (2023). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. 7(1), 6697-6712. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918
- Park, Y., Matkin, D. y Marlowe, J. (2016). Internal Control Deficiencies and Municipal Borrowing Costs: Internal Control Deficiencies and Municipal Borrowing Costs. *Public Budgeting & Finance*. 37(1), 88-111. <https://doi.org/10.1111/pbaf.12120>
- Patricio Diaz, A. (2022). Plan Estratégico y la Gestión Pública en la Municipalidad Distrital de Santa María, Provincia de Huaura. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6535/TESIS%20PATRICIO%20DIAZ%20ANGEL%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pinedo Dávila, C. y Delgado Bardales, J. (2020). Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas. *Horizonte empresarial*. 7(2). <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- Pirvan, C. y Nisulescu, I. (2017). The role of the internal control systems implementation in the corruption prevention process for the Romanian public entities. *The Audit Financiar journal*, Chamber of Financial Auditors of Romania. 15(146), 254-254. <https://ideas.repec.org/a/aud/audfin/v15y2017i146p254.html>
- Quinaluisa Morán, N., Ponce Álava, V., Muñoz Macías, S., Ortega Haro, X. y Pérez Salazar, J. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofín Habana*. (1), 268-283. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n1/cofin18118.pdf>

Reginato, E., Fadda, I. y Paglietti, P. (2016). The Influence of Resistance to Change on Public-Sector Reform Implementation: The Case of Italian Municipalities' Internal Control System. *International Journal of Public Administration*. 39(12), 989-999.
<https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1068325>

Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG. Directiva N° 006-2019-CG/INTEG. Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado. (15 de agosto de 2019).
<https://elperuano.pe/normaselperuano/2019/05/17/1770118-1/1770118-1.htm>

Restrepo Medina, M. (2017, 17 de noviembre). Articulación del Sistema de Control Interno al Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el caso colombiano. [Conferencia]. XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/43F6950759A904930525829E006F4748/\\$FILE/restrmed.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/43F6950759A904930525829E006F4748/$FILE/restrmed.pdf)

Restrepo Medina, M. (2022). Caracterización y evaluación de la función preventiva del control interno en Colombia. *Vniversitas*. (71).
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj71.cefp>

Rich, K., Roberts, B., & Zhang, J. (2018). Linguistic tone and internal control reporting: Evidence from municipal management discussion and analysis disclosures. *Journal of Governmental & Nonprofit Accounting*, 7(1), 24-54.
<https://doi.org/10.2308/ogna-52326>

Rizzo Guambaña, G. y Castro Chiriboga, A. (2017). Planeación estratégica la forma más básica para establecer el cabal cumplimiento de las metas y objetivos en cualquier organización. *Revista Publicando*. 4(11), 682-697. Recuperado de
<https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/588>

Rodríguez Mendoza, A. (2021). El control interno y su influencia en la rentabilidad de la empresa ALSUR PERÚ S.A.C., 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio institucional de la Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9234/4/IV_FC_E_310_TE_Rodriguez_Mendoza_2021.pdf

Rodríguez Perea, O., Salomón Llanes, J. y Pérez García, W. (2019). La instrumentación del componente “gestión y prevención de riesgos” para la actividad agrícola cubana. Una propuesta desde el control. Cofin Habana. 3(2), Recuperado de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612019000200004&lang=es

Saavedra Becerra, A. (2021). Planificación estratégica y el presupuesto institucional en la municipalidad distrital de Morales, 2021. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar. 5(6), 13093-13107.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1309

Sáenz Ávila, J., Contreras Rivera, R., Ubillús Farfán, S., Patiño Ramírez, S. y López Sánchez, R. (2022). Revisión sistemática de literatura del sistema de control interno y gestión institucional en las entidades públicas. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar. 6(6), 12339-12360.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4256

Segredo Pérez, A., García Milian, A., León Cabrera, P. y Perdomo Victoria, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. INFODIR, (24), 86-99. Recuperado de <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>

Valdiviezo Cacay, M. y Luján Johnson, G. (2022). La gestión pública de un gobierno autónomo descentralizado municipal en la dinámica del desarrollo

local. El caso de la ciudad de Machala. *Ciencia latina revista multidisciplinar*, 6(6), 6280-6297. <https://orcid.org/0000-0002-4727-6931>

Valencia Maquera, M. (2022). Efectividad de la gestión pública a través de la planificación estratégica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 97-115. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3473

Vargas Villacorta, J., Barrutia Araujo, L., Moncada Horna, J. y Palomino Alvarado, G. (2021). Cultura organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*. 5(2), 1546-1561. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.369

Vega de la Cruz, L., Nieves Julbe, A. y Pérez Pravia, M. (2017). Procedimiento para evaluar el nivel de Madurez y Eficiencia del Control Interno. *Visión de futuro*, 21(2). Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082017000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Vincenzo, R. & Castellini, M. (2019). Poor integration between operational risk management activities and internal control system in the municipalities: An analysis of the Italian legislative framework. *Economia Aziendale Online*, 10(1), 149-158. <http://dx.doi.org/10.13132/2038-5498/10.1.1956>

ANEXOS

• **Anexo N.º 1. Matriz de Consistencia**

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	DIMENSIONES, VARIABLES, INDICADORES, MEDICIÓN				
			Variable 1: Plan de Trabajo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles / rangos
General: ¿Cuál es la relación entre plan de trabajo y el ambiente de control en la gestión de un Gobierno Provincial, 2022? Específicas 1. ¿Cuál es la relación del diagnóstico del plan de trabajo con el ambiente de control en la gestión de un gobierno provincial, 2022? 2. ¿Cuál es la relación del desarrollo del plan de trabajo con el ambiente de control en la gestión de un gobierno provincial, 2022?	General: Existe relación significativa entre el plan de trabajo y el ambiente de control en la gestión de un Gobierno Provincial, 2022. Específicas 1. Existe relación significativa entre el diagnóstico del plan de trabajo y el ambiente de control de la gestión de un gobierno provincial, 2022. 2. Existe una relación significativa entre el desarrollo del plan de trabajo y el ambiente de control de la	General: Determinar cuál es la relación del plan de trabajo y el ambiente de control en la gestión de un Gobierno Provincial, 2022. Específicas 1. Determinar cuál es la relación del diagnóstico del plan de trabajo con el ambiente de control de la gestión de un gobierno provincial, 2022. 2. Determinar cuál es la relación del desarrollo del plan de trabajo con el ambiente de control de la gestión de	Dimensión 1: Diagnóstico del Plan de Trabajo	Primera Fase: Redacción del estado actual de la entidad Segunda Fase: Datos estadísticos de lo ejecutado con anterioridad Tercera Fase: Consignación de los lineamientos del plan	I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Niveles: - Alto - Medio - Bajo Rango D1: - (27 al 35) - (17 al 26) - (7 al 16) Rango D2: - (24 al 30) - (15 al 23) - (6 al 14) Rango D3: - (35 al 45) - (22 al 34) - (9 al 21)
			Dimensión 2: Desarrollo del Plan de Trabajo	Cumplimiento de Plazos Entrega de Información Correcta y Optima Comunicación Interna	I8, I9, I10, I11, I12, I13		
			Dimensión 3: Mecanismo de Supervisión del Plan de Trabajo	Establecer Resultados Medir los Resultados Identificar Mejoras	I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, I21, I22		
			Variable 2: Ambiente de Control				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles/rangos
			Dimensión 1: Personal Calificado	Número de Personas Empleadas Desempeño del Personal Evaluación Personal	I1, I2, I3, I4, I5, I6		Niveles: - Alto - Medio - Bajo Rango D1:

<p>2022?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación de los mecanismos de supervisión con el ambiente de control en la gestión de un gobierno provincial, 2022?</p>	<p>gestión de un gobierno provincial, 2022.</p> <p>3. Existe relación entre el mecanismo de supervisión del plan de trabajo y el ambiente de control de la gestión de un gobierno provincial, 2022.</p>	<p>un gobierno provincial, 2022.</p> <p>3. Determinar cuál es la relación del mecanismo de supervisión del plan de trabajo con el ambiente de control de la gestión de un gobierno provincial, 2022.</p>	<p>Dimensión 2: Canales de Comunicación Efectivos</p> <p>Dimensión 3: Asignación Clara de Responsabilidades</p>	<p>Medio de Comunicación Local Canales Digitales Canales Interpersonales</p> <p>Definir Tareas de Desarrollo de las Asignaciones de Resultados de Productividad</p>	<p>17, 18, 19, 110, 111, 112, 113, 114</p> <p>115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122</p>	<p>Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	<p>- (24 al 30) - (15 al 23) - (6 al 14)</p> <p>Rango D2: - (24 al 30) - (15 al 23) - (6 al 14)</p> <p>Rango D3: - (35 al 45) - (22 al 34) (9 al 21)</p>
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística		
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: 20 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Marcos</p> <p>Muestra y Muestreo: En la presente investigación no se trabaja muestra ni muestreo.</p>		<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: 02 cuestionarios, 01 para cada variable</p>		<p>Descriptiva e Inferencial: Uso del Programa SPSS para la prueba de alfa de Cronbach, prueba de normalidad y el uso de la correlación de Pearson. De la misma forma se usó para realizar la descripción de cada variable y en el caso de inferencial se usó también el mismo programa para contrastar la hipótesis.</p>		

• **Anexo N.º 2. Matriz de Operacionalización de Variables**

Variable Independiente							
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Likert	Niveles o rangos
PLAN DE TRABAJO	Se define como acciones, medios, procedimientos o actividades que los funcionarios y/o servidores, y, gerentes de empresas públicas o privadas, respectivamente, utilizan con la finalidad de lograr las metas que establezca una organización o entidad pública. Asimismo, la elaboración del plan se realiza bajo las necesidades organizacionales y de las áreas que deben ejecutarlo (Mantilla, 2018).	La variable plan de trabajo, establece tres dimensiones: diagnóstico del plan de trabajo, desarrollo del plan de trabajo y mecanismos de supervisión del plan de trabajo.	Dimensión 1: Diagnóstico del Plan de Trabajo	I 1: Redacción del estado actual de la entidad I 2: Datos estadísticos de lo ejecutado con anterioridad I 3: Consignación de los lineamientos del plan	I 1, I 2, I 3, I 4, I 5, I 6, I 7	(5): Siempre (4) Casi Siempre (3) A veces (2) Caso nunca (1) Nunca	Niveles: - Alto - Medio - Bajo Rango D1: - (27 al 35) - (17 al 26) - (7 al 16) Rango D2: - (24 al 30) - (15 al 23) - (6 al 14) Rango D3: - (35 al 45) - (22 al 34) - (9 al 21)
			Dimensión 2: Desarrollo del Plan de Trabajo	I 1: Cumplimiento de Plazos I 2: Entrega de Información Correcta y Optima I 3: Comunicación Interna	I 8, I 9, I 10, I 11, I 12, I 13		
			Dimensión 3: Mecanismo de Supervisión del Plan de Trabajo	I 1: Establecer Resultados I 2: Medir Resultados I 3: Identificar Mejoras	I 14, I 15, I 16, I 17, I 18, I 19, I 20, I 21, I 22		

Variable Dependiente							
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
AMBIENTE DE CONTROL	Es uno de los componentes del eje cultura organizacional del sistema de control interno, que coadyuva a promover la generación de condiciones adecuadas para el logro de objetivos institucionales. (Contraloría General de la República, 2019)	De acuerdo con la variable ambiente de control, se tiene presente que el ambiente de control se divide en: retención de personal calificado, asignación clara de responsabilidades y canales de comunicación efectivos.	Dimensión 1: Personal Calificado	I 1: Número de personas empleadas I 2: Desempeño del personal I 3: Evaluación personal	11, 12, 13, 14, 15, 16	(5): Siempre (4) Casi Siempre (3) A veces (2) Caso nunca (1) Nunca	Niveles: - Alto - Medio - Bajo Rango D1: - (24 al 30) - (15 al 23) - (6 al 14) Rango D2: - (24 al 30) - (15 al 23) - (6 al 14) Rango D3: - (35 al 45) - (22 al 34) - (9 al 21)
			Dimensión 2: Canales de Comunicación Efectivos	I 1: Medio de Comunicación Local I 2: Canales Digitales I 3: Canales Interpersonales	17, 18, 19, 110, 111, 112, 113, 114		
			Dimensión 3: Asignación Clara de Responsabilidades	I 1: Definir tareas I 2: Desarrollo de las asignaciones I 3: Resultados de Productividad	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122		

- **Anexo N.º 3. Instrumentos de Recolección de datos**

CUESTIONARIO – PLAN DE TRABAJO

Instrucciones: Debe leer cuidadosamente y marca con un aspa en el recuadro que le parezca más conveniente, y, no deje ninguna pregunta sin respuesta. Se le recuerda que este cuestionario es anónimo por lo tanto no hay respuestas malas o buenas. Finalmente, se le agradece su tiempo, participación y colaboración en este trabajo de investigación puesto que los resultados que se obtengan permitirán conocer de cerca el fenómeno de estudio y contribuir a su corpus teórico.

Nº	VARIABLE INDEPENDIENTE: PLAN DE TRABAJO	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: DIAGNOSTICO DEL PLAN DE TRABAJO						
1	Que tan importante cree que es el ambiente de control en la Entidad que labora.					
2	Que tan frecuente es que, al momento de planificar el plan de trabajo del cumplimiento del ambiente de control, los funcionarios se encuentren altamente calificados y capacitados en el tema.					
3	Considera que siempre debe conformarse un equipo de profesionales que laboren en la entidad para que planifiquen el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno.					
4	Del 1 al 5, califique si el plan de trabajo refleja las necesidades que tiene la entidad en el marco del cumplimiento de las metas institucionales de la Entidad del ambiente de control del sistema de control interno.					
5	Que tan recurrente es que al momento de elaborar el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno los funcionarios tengan en cuenta la documentación de la gestión anterior.					
6	Que tan frecuente es que los funcionarios responsables del ambiente de control del sistema de control interno recopilen datos de años anterior para tener en cuenta en la elaboración del plan de trabajo.					
7	Del 1 al 5, que tan importante es detallar las debilidades y fortalezas que tiene cada área responsable del ambiente de control y de los funcionarios que ejecutan el plan de trabajo.					
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO		1	2	3	4	5
8	Que tan frecuente es que exista un mapa de procesos en el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno que determine lo que tiene que hacer cada área.					
9	Que tan recurrente es que los procesos determinados en el plan de trabajo del cumplimiento del sistema de control se realicen dentro de los plazos establecidos.					
10	Con que frecuencia, el reporte del cumplimiento del ambiente de control del sistema de control que se presenta ante la plataforma digital de la contraloría también se presente ante los medios de comunicación digitales que existen en la Entidad.					

11	Que tan recurrente es que en la elaboración del plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno se logre determinar las responsabilidades de debe tener cada funcionario para que se ejecute de manera correcta y optimo.					
12	Que tan recurrente es que se mida cada resultado de la ejecución de las responsabilidades del funcionario en el marco del ambiente de control del sistema de control interno.					
13	Del 1 al 5, puede calificar la importancia de evaluar constantemente a los funcionarios responsables del ambiente de control del sistema de control interno.					
DIMENSIÓN 3: MECANISMO DE SUPERVISIÓN DEL PLAN DE TRABAJO		1	2	3	4	5
14	Usted, cree que aporta la supervisión en la buena ejecución del plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno.					
15	Que tan recurrente es que durante el cumplimiento del plan de trabajo los funcionarios responsables supervisen la correcta implementación del ambiente de control del sistema de control interno.					
16	Usted, califique del 1 al 5 si la evaluación anual de la implementación del plan de trabajo elaborado evidencia una mejora en la gestión municipal provincial de la entidad.					
17	Consideran que los responsables de supervisión siempre cumplen cabalmente con el monitoreo del cumplimiento del plan de trabajo elaborado en la Entidad.					
18	Que tan recurrente es que se le brinde cuentas de la supervisión del cumplimiento del sistema de control interno al alcalde la Entidad.					
19	Usted, califique del 1 al 5 que tan frecuente debe realizarse las reuniones gerenciales para la evaluación de los resultados del año en la implementación de sus responsabilidades en el ambiente de control del sistema de control interno.					
20	Considera que los planes ejecutados siempre evidencian una mejora o un cambio positivo en la gestión municipal provincial de la Entidad.					
21	Que tan frecuente es que se emita un reporte de supervisión al finalizar los procesos establecidos en el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno.					
22	Es recurrente que, el alcalde participe de los mecanismos de supervisión establecidos en el plan de trabajo del cumplimiento del sistema de control interno.					

CUESTIONARIO – AMBIENTE DE CONTROL

Instrucciones: Debe leer cuidadosamente y marca con un aspa en el recuadro que le parezca más conveniente, y, no deje ninguna pregunta sin respuesta. Se le recuerda que este cuestionario es anónimo por lo tanto no hay respuestas malas o buenas. Finalmente, se le agradece su tiempo, participación y colaboración en este trabajo de investigación puesto que los resultados que se obtengan permitirán conocer de cerca el fenómeno de estudio y contribuir a su corpus teórico.

N°	VARIABLE INDEPENDIENTE: AMBIENTE DE CONTROL	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PERSONAL CALIFICADO						
1	Que tan recurrente es que la cantidad de los funcionarios que se dedican al cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno sea la más adecuada.					
2	Del 1 al 5, usted cree que se deba contratar personal que tenga exclusivamente la responsabilidad solo de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno dentro de la entidad pública.					
3	Cree que el desempeño de los funcionarios responsables siempre es importante para el correcto cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno.					
4	Que tan frecuente es que se los capacite sobre el tema de sistema de control interno al personal responsable de la implementación.					
5	Del 1 al 5 que tanto considera que deba existir un personal que evalúe constantemente el desempeño de los funcionarios responsables de la implementación del sistema de control interno.					
6	Que tan recurrente es que el supervisor encargo de monitorear a los funcionarios emita un informe de resultados de acuerdo con el desempeño de los trabajadores responsables.					
DIMENSIÓN 2: CANALES DE COMUNICACIÓN EFECTIVOS						
7	Del 1 al 5, califique que tan útil son los medios de comunicación digitales e interpersonales para la implementación correcta del ambiente de control del sistema de control interno.					
8	Que tan recurrente es que utilicen los medios de comunicación que existen en la entidad para dar a conocer la importancia de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno.					
9	Que tan frecuente se da la comunicación entre los funcionarios responsables de la implementación del sistema de control interno.					
10	Del 1 al 5, califique que tantas veces capacitan a los funcionarios responsables en el uso de la plataforma digital de la contraloría para el cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno.					

11	Que tan recurrente es que los funcionarios responsables se comuniquen con el supervisor en el cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno.					
12	Del 1 al 5, considera que la entidad pública los capacita en temas digitales a los funcionarios responsables del ambiente de control del sistema de control interno.					
13	Que tan frecuente es que existan reuniones de trabajo entre los responsables de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno.					
14	Evalué usted, en una escala del 1 al 5 si la aplicación de los medios digitales en el cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno es efectiva en la entidad.					
DIMENSIÓN 3: ASIGNACIÓN CLARA DE RESPONSABILIDADES		1	2	3	4	5
15	Del 1 al 5, califique que tan frecuente es que en el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control que existe en la entidad tengan claro las funciones y responsabilidades de cada área responsable del cumplimiento.					
16	Que tan frecuente es que los responsables de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno tengan claro sus asignaciones de funciones que deben realizar durante el año de la implementación.					
17	Que tan recurrente es que cada responsable de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno cumpla con la totalidad de sus responsabilidades establecidas en el plan de trabajo elaborado por la entidad.					
18	Considera que siempre se cumple la implementación del ambiente de control del sistema de control dentro de los plazos establecidos por la entidad los que mismos de la contraloría general de la república.					
19	Del 1 al 5, califique que tan recurrente es que el cumplimiento de las funciones de cada funcionario responsable del ambiente de control del sistema de control interno aporta en la mejora de la gestión municipal de la Entidad.					
20	Que tan recurrente es que los funcionarios reporten mensualmente al supervisor de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno para conocer sus avances.					
21	Que tan frecuente es que los responsables del cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno tengan el interés de cumplir todas sus asignaciones establecidas.					
22	Que tan recurrente es que los funcionarios responsables de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno emitan un reporte de productividad al finalizar el cumplimiento.					

- **Anexo N.º 4. Modelo de consentimiento o asentimiento informado UCV.**

Consentimiento Informado

Título de la investigación: El Plan de Trabajo y su relación con el Ambiente de Control en la Gestión de un Gobierno Provincial, 2022.

Investigadora: Lesly Ruth Quiroz Rondo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El Plan de Trabajo y su relación con el Ambiente de Control en la Gestión de un Gobierno Provincial, 2022”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el plan de trabajo y ambiente de control en la gestión de un gobierno provincial, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación: La investigación impacta en un mejor desarrollo del sistema de control interno en todas las entidades públicas, gobiernos provinciales, en específico por tener una realidad semejante.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se informará que servirá para la investigación titulada: “El Plan de Trabajo y su relación con el Ambiente de Control en la Gestión de un Gobierno Provincial, 2022”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en las oficinas de la municipalidad provincial de estudio.
3. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
4. Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Lesly Ruth Quiroz Rondo, quién participará durante el desarrollo del cuestionario.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

- **Anexo N.º 5. Evaluación por juicio de expertos**

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario – Plan de Trabajo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente: aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Menchely Montes Trinidad
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Administración Pública.
Institución donde labora:	Universidad Autónoma de Nuevo León – México.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por profesionales expertos en la materia o en la experiencia curricular en la que se encuentra el investigador en formación.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario – Trabajo
Autora:	Lesly Ruth Quiroz Rondo
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 minutos la aplicación por persona
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública del caso de Estudio
Significación:	El cuestionario cuenta con tres dimensiones

4. Soporte teórico

Variable Independiente	Subescala (dimensiones)	Definiciones
Plan de Trabajo	Diagnóstico del Plan de Trabajo	El diagnóstico comprende los siguientes indicadores: Primera Fase: Redacción del estado actual de la entidad Segunda Fase: Datos estadísticos de lo ejecutado con anterioridad Tercera Fase: Consignación de los lineamientos del plan
	Desarrollo del Plan de Trabajo	El desarrollo comprende los siguientes indicadores: Determinar procesos, definir responsabilidades y medir comportamientos.
	Mecanismo de Supervisión del Plan de Trabajo	El mecanismo de supervisión comprende los siguientes indicadores: Establecer resultados, medir los resultados e identificar mejoras.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario plan de trabajo elaborado por Lesly Ruth Quiroz Rondo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy

		específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Diagnóstico del Plan de Trabajo
- Objetivos de la Dimensión: La dimensión mencionada tiene el objetivo de validar la aceptación de una elaboración de un plan de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Redacción del estado actual de la entidad	Que tan importante cree que es el ambiente de control en la Entidad que labora.	4	4	3	
	Que tan frecuente es, que, al momento de planificar el plan de trabajo del cumplimiento del ambiente de control, los funcionarios se encuentren altamente calificados y capacitados en el tema.	4	4	3	
	Considera que siempre debe conformarse un equipo de profesionales que laboren en la entidad para que planifiquen el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
Datos estadísticos de lo ejecutado con anterioridad	Que tan recurrente es que al momento de elaborar el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno los funcionarios tengan en cuenta la documentación de la gestión anterior.	4	4	3	
	Que tan frecuente es que los funcionarios responsables del ambiente de control del sistema de control interno recopilen datos de años anterior para tener en cuenta en la elaboración del plan de trabajo.	4	4	3	
	Que tan recurrente es que al momento de elaborar el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de	4	4	3	

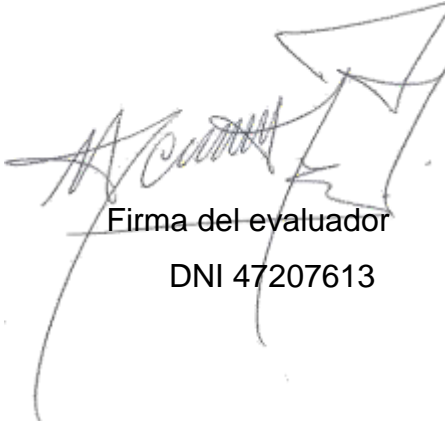
	control interno los funcionarios tengan en cuenta la documentación de la gestión anterior.				
Consignación de los lineamientos del plan	Del 1 al 5, que tan importante es detallar las debilidades y fortalezas que tiene cada área responsable del ambiente de control y de los funcionarios que ejecutan el plan de trabajo.	4	4	3	

- Segunda dimensión: Desarrollo del Plan de Trabajo
- Objetivos de la Dimensión: La dimensión mencionada tiene el objetivo de validar si se desarrolla conforme el plan de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Determinar Procesos	Que tan frecuente es que exista un mapa de procesos en el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno que determine lo que tiene que hacer cada área.	4	4	3	
	Que tan recurrente es que los procesos determinados en el plan de trabajo del cumplimiento del sistema de control se realicen dentro de los plazos establecidos.	4	4	3	
	Con que frecuencia, el reporte del cumplimiento del ambiente de control del sistema de control que se presenta ante la plataforma digital de la contraloría también se presente ante los medios de comunicación digitales que existen en la Entidad.	4	4	3	
Definir Responsabilidades	Que tan recurrente es que en la elaboración del plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno se logre determinar las responsabilidades de debe tener cada funcionario para que se ejecute de manera correcta y óptimo.	4	4	3	
Medir Comportamientos	Que tan recurrente es que se mida cada resultado de la ejecución de las responsabilidades del funcionario en el marco del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Del 1 al 5, puede calificar la importancia de evaluar constantemente a los funcionarios responsables del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	

- Tercera dimensión: Mecanismos de Supervisión del Plan de Trabajo
- Objetivos de la Dimensión: La dimensión mencionada tiene el objetivo de verificar si se realizan las supervisiones pertinentes en la ejecución del plan de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Establecer Resultados	Usted, cree que aporta la supervisión en la buena ejecución del plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Que tan recurrente es que durante el cumplimiento del plan de trabajo los funcionarios responsables supervisen la correcta implementación del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Usted, califique del 1 al 5 si la evaluación anual de la implementación del plan de trabajo elaborado evidencia una mejora en la gestión municipal provincial de la entidad.	4	4	3	
Medir los Resultados	Consideran que los responsables de supervisión siempre cumplen cabalmente con el monitoreo del cumplimiento del plan de trabajo elaborado en la Entidad.	4	4	3	
	Que tan recurrente es que se le brinde cuentas de la supervisión del cumplimiento del sistema de control interno al alcalde la Entidad.	4	4	3	
	Usted, califique del 1 al 5 que tan frecuente debe realizarse las reuniones gerenciales para la evaluación de los resultados del año en la implementación de sus responsabilidades en el ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
Identificar mejoras	Considera que los planes ejecutados siempre evidencian una mejora o un cambio positivo en la gestión municipal provincial de la Entidad.	4	4	3	
	Que tan frecuente es que se emita un reporte de supervisión al finalizar los procesos establecidos en el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Es recurrente que, el alcalde participe de los mecanismos de supervisión establecidos en el plan de trabajo del cumplimiento del sistema de control interno.	4	4	3	



Firma del evaluador
DNI 47207613

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario – Plan de Trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente: aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Menchely Montes Trinidad
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Administración Pública.
Institución donde labora:	Universidad Autónoma de Nuevo León – México.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

7. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por profesionales expertos en la materia o en la experiencia curricular en la que se encuentra el investigador en formación.

8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario – Ambiente de Control
Autora:	Lesly Ruth Quiroz Rondo
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 minutos la aplicación por persona
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública del caso de Estudio
Significación:	El cuestionario cuenta con tres dimensiones

9. Soporte teórico

Variable Dependiente	Subescala (dimensiones)	Definición
Ambiente de Control	Personal Calificado.	El personal calificado comprender los siguientes indicadores: número de personas empleadas, desempeño del personal y evaluación personal.
	Canales de Comunicación Efectivos.	Los canales de comunicación efectivos tienen los siguientes indicadores: medio de comunicación visual y local, canales digitales y canales interpersonales.
	Asignación Clara de Responsabilidades.	Asignación clara de responsabilidades los siguientes indicadores: definir tareas, desarrollo de las asignaciones y resultados de productividad.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario plan de trabajo elaborado por Lesly Ruth Quiroz Rondo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Personal Calificado
- Objetivos de la Dimensión: La dimensión mencionada tiene el objetivo de validar la existencia de un personal calificado o no en la entidad pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Número de personas empleadas	Que tan recurrente es que la cantidad de los funcionarios que se dedican al cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno sea la más adecuada.	4	4	3	
	Del 1 al 5, usted cree que se deba contratar personal que tenga exclusivamente la responsabilidad solo de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno dentro de la entidad pública.	4	4	3	
Desempeño del Personal	Cree que el desempeño de los funcionarios responsables siempre es importante para el correcto cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Que tan frecuente es que se los capacite sobre el tema de sistema de control interno al personal responsable de la implementación.	4	4	3	
Evaluación Personal	Del 1 al 5 que tanto considera que deba existir un personal que evalúe constantemente el desempeño de los funcionarios responsables de la implementación del sistema de control interno.	4	4	3	
	Que tan recurrente es que el supervisor encargado de monitorear a los funcionarios emita un informe de resultados de acuerdo con el desempeño de los trabajadores responsables.	4	4	3	

- Segunda dimensión: Canales de Comunicación Efectivos
- Objetivos de la Dimensión: La dimensión mencionada tiene el objetivo de verificar la existencia de canales de comunicación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Medios de Comunicación Visual y Local	Del 1 al 5, califique que tan útil son los medios de comunicación digitales e interpersonales para la implementación correcta del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Que tan recurrente es que utilicen los medios de comunicación que existen en la entidad para dar a conocer la importancia de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Que tan frecuente se da la comunicación entre los funcionarios responsables de la implementación del sistema de control interno.	4	4	3	
	Del 1 al 5, califique que tantas veces capacitan a	4	4	3	

Canales Digitales	los funcionarios responsables en el uso de la plataforma digital de la contraloría para el cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno.				
	Que tan recurrente es que los funcionarios responsables se comuniquen con el supervisor en el cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Del 1 al 5, considera que la entidad pública los capacita en temas digitales a los funcionarios responsables del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Evalué usted, en una escala del 1 al 5 si la aplicación de los medios digitales en el cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno es efectiva en la entidad.	4	4	3	
Canales Interpersonales	Evalué usted, en una escala del 1 al 5 si la aplicación de los medios digitales en el cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno es efectiva en la entidad.				

- Tercera dimensión: Asignación Clara de Responsabilidades
- Objetivos de la Dimensión: La dimensión mencionada tiene el objetivo de verificar la percepción de la asignación de responsabilidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Definir Tareas	Del 1 al 5, califique que tan frecuente es que en el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control que existe en la entidad tengan claro las funciones y responsabilidades de cada área responsable del cumplimiento.	4	4	3	
	Que tan frecuente es que los responsables de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno tengan claro sus asignaciones de funciones que deben realizar durante el año de la implementación.	4	4	3	
	Que tan recurrente es que cada responsable de la implementación del ambiente de	4	4	3	

Desarrollo de las Asignaciones	control del sistema de control interno cumpla con la totalidad de sus responsabilidades establecidas en el plan de trabajo elaborado por la entidad.				
	Considera que siempre se cumple la implementación del ambiente de control del sistema de control dentro de los plazos establecidos por la entidad los que mismos de la contraloría general de la república.	4	4	3	
	Del 1 al 5, califique que tan recurrente es que el cumplimiento de las funciones de cada funcionario responsable del ambiente de control del sistema de control interno aporta en la mejora de la gestión municipal de la Entidad.	4	4	3	
Resultados de Productividad	Que tan recurrente es que los funcionarios reporten mensualmente al supervisor de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno para conocer sus avances.				
	Que tan frecuente es que los responsables del cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno tengan el interés de cumplir todas sus asignaciones establecidas.	4	4	3	
	Que tan recurrente es que los funcionarios responsables de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno emitan un reporte de productividad al finalizar el cumplimiento.	4	4	3	



Firma del evaluador
DNI 47207613

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario – Plan de Trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente: aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Lorenz Huayan Radas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Administración Pública.
Institución donde labora:	Universidad Católica de Trujillo.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por profesionales expertos en la materia o en la experiencia curricular en la que se encuentra el investigador en formación.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario – Trabajo
Autora:	Lesly Ruth Quiroz Rondo
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 minutos la aplicación por persona
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública del caso de Estudio
Significación:	El cuestionario cuenta con tres dimensiones

4. Soporte teórico

Variable Independiente	Subescala (dimensiones)	Definiciones
		El diagnóstico comprende los siguientes indicadores:

Plan de Trabajo	Diagnóstico del Plan de Trabajo	Primera Fase: Redacción del estado actual de la entidad Segunda Fase: Datos estadísticos de lo ejecutado con anterioridad Tercera Fase: Consignación de los lineamientos del plan
	Desarrollo del Plan de Trabajo	El desarrollo comprende los siguientes indicadores: determinar procesos, definir responsabilidades y medir comportamientos.
	Mecanismo de Supervisión del Plan de Trabajo	El mecanismo de supervisión comprende los siguientes indicadores: establecer resultados, medir los resultados e identificar mejoras.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario plan de trabajo elaborado por Lesly Ruth Quiroz Rondo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- | |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo nivel |

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Diagnóstico del Plan de Trabajo
- Objetivos de la Dimensión: La dimensión mencionada tiene el objetivo de validar la aceptación de una elaboración de un plan de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones /Recomendaciones
Redacción del estado actual de la entidad	Que tan importante cree que es el ambiente de control en la Entidad que labora.	4	4	3	
	Que tan frecuente es, que, al momento de planificar el plan de trabajo del cumplimiento del ambiente de control, los funcionarios se encuentren altamente calificados y capacitados en el tema.	4	4	3	
	Considera que siempre debe conformarse un equipo de profesionales que laboren en la entidad para que planifiquen el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
Datos estadísticos de lo ejecutado con anterioridad	Que tan recurrente es que al momento de elaborar el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno los funcionarios tengan en cuenta la documentación de la gestión anterior.	4	4	3	
	Que tan frecuente es que los funcionarios responsables del ambiente de control del sistema de control interno recopilen datos de años anterior para tener en cuenta en la elaboración del plan de trabajo.	4	4	3	
	Que tan recurrente es que al momento de elaborar el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno los funcionarios tengan en cuenta la documentación de la gestión anterior.	4	4	3	
Consignación de los lineamientos del plan	Del 1 al 5, que tan importante es detallar las debilidades y fortalezas que tiene cada área responsable del ambiente de control y de los funcionarios que ejecutan el plan de trabajo.	4	4	3	

- Segunda dimensión: Desarrollo del Plan de Trabajo
- Objetivos de la Dimensión: La dimensión mencionada tiene el objetivo de validar si se desarrolla conforme el plan de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Que tan frecuente es que exista un mapa de procesos en el plan	4	4	3	

	de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno que determine lo que tiene que hacer cada área.				
Determinar Procesos	Que tan recurrente es que los procesos determinados en el plan de trabajo del cumplimiento del sistema de control se realicen dentro de los plazos establecidos.	4	4	3	
	Con que frecuencia, el reporte del cumplimiento del ambiente de control del sistema de control que se presenta ante la plataforma digital de la contraloría también se presente ante los medios de comunicación digitales que existen en la Entidad.	4	4	3	
Definir Responsabilidades	Que tan recurrente es que en la elaboración del plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno se logre determinar las responsabilidades de debe tener cada funcionario para que se ejecute de manera correcta y óptimo.	4	4	3	
Medir Comportamientos	Que tan recurrente es que se mida cada resultado de la ejecución de las responsabilidades del funcionario en el marco del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Del 1 al 5, puede calificar la importancia de evaluar constantemente a los funcionarios responsables del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	

- Tercera dimensión: Mecanismos de Supervisión del Plan de Trabajo
- Objetivos de la Dimensión: La dimensión mencionada tiene el objetivo de verificar si se realizan las supervisiones pertinentes en la ejecución del plan de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Establecer Resultados	Usted, cree que aporta la supervisión en la buena ejecución del plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Que tan recurrente es que durante el cumplimiento del plan de trabajo los funcionarios responsables supervisen la correcta implementación del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Usted, califique del 1 al 5 si la evaluación anual de la implementación del plan de trabajo elaborado evidencia una mejora en la gestión municipal provincial de la entidad.	4	4	3	
	Consideran que los responsables de supervisión siempre cumplen cabalmente con el monitoreo del cumplimiento del plan de trabajo elaborado en la Entidad.	4	4	3	

Medir los Resultados	Que tan recurrente es que se le brinde cuentas de la supervisión del cumplimiento del sistema de control interno al alcalde la Entidad.	4	4	3	
	Usted, califique del 1 al 5 que tan frecuente debe realizarse las reuniones gerenciales para la evaluación de los resultados del año en la implementación de sus responsabilidades en el ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
Identificar mejoras	Considera que los planes ejecutados siempre evidencian una mejora o un cambio positivo en la gestión municipal provincial de la Entidad.	4	4	3	
	Que tan frecuente es que se emita un reporte de supervisión al finalizar los procesos establecidos en el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Es recurrente que, el alcalde participe de los mecanismos de supervisión establecidos en el plan de trabajo del cumplimiento del sistema de control interno.	4	4	3	



Firma del evaluador-DNI 45201778

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario – Plan de Trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente: aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Lorenz Huayan Radas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	Administración Pública.
Institución donde labora:	Universidad Católica de Trujillo.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por profesionales expertos en la materia o en la experiencia curricular en la que se encuentra el investigador en formación.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario – Ambiente de Control
Autora:	Lesly Ruth Quiroz Rondo
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 minutos la aplicación por persona
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública del caso de Estudio
Significación:	El cuestionario cuenta con tres dimensiones

4. Soporte teórico

Variable Dependiente	Subescala (dimensiones)	Definición
	Personal Calificado.	El personal calificado comprender los siguientes indicadores: número de

Ambiente de Control		personas empleadas, desempeño del personal y evaluación personal.
	Canales de Comunicación Efectivos.	Los canales de comunicación efectivos tienen los siguientes indicadores: medio de comunicación visual y local, canales digitales y canales interpersonales.
	Asignación Clara de Responsabilidades.	Asignación clara de responsabilidades los siguientes indicadores: definir tareas, desarrollo de las asignaciones y resultados de productividad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario plan de trabajo elaborado por Lesly Ruth Quiroz Rondo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Personal Calificado
- Objetivos de la Dimensión: La dimensión mencionada tiene el objetivo de validar la existencia de un personal calificado o no en la entidad pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Número de personas empleadas	Que tan recurrente es que la cantidad de los funcionarios que se dedican al cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno sea la más adecuada.	4	4	3	
	Del 1 al 5, usted cree que se deba contratar personal que tenga exclusivamente la responsabilidad solo de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno dentro de la entidad pública.	4	4	3	
Desempeño del Personal	Cree que el desempeño de los funcionarios responsables siempre es importante para el correcto cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Que tan frecuente es que se los capacite sobre el tema de sistema de control interno al personal responsable de la implementación.	4	4	3	
Evaluación Personal	Del 1 al 5 que tanto considera que deba existir un personal que evalúe constantemente el desempeño de los funcionarios responsables de la implementación del sistema de control interno.	4	4	3	
	Que tan recurrente es que el supervisor encargado de monitorear a los funcionarios emita un informe de resultados de acuerdo con el desempeño de los trabajadores responsables.	4	4	3	

- Segunda dimensión: Canales de Comunicación Efectivos
- Objetivos de la Dimensión: La dimensión mencionada tiene el objetivo de verificar la existencia de canales de comunicación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Medios de Comunicación Visual y Local	Del 1 al 5, califique que tan útil son los medios de comunicación digitales e interpersonales para la implementación correcta del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Que tan recurrente es que utilicen los medios de comunicación que existen en la entidad para dar a conocer la importancia de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Que tan frecuente se da la comunicación entre los funcionarios responsables de la implementación del sistema de control interno.	4	4	3	
	Del 1 al 5, califique que tantas veces capacitan a	4	4	3	

Canales Digitales	los funcionarios responsables en el uso de la plataforma digital de la contraloría para el cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno.				
	Que tan recurrente es que los funcionarios responsables se comuniquen con el supervisor en el cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Del 1 al 5, considera que la entidad pública los capacita en temas digitales a los funcionarios responsables del ambiente de control del sistema de control interno.	4	4	3	
	Evalué usted, en una escala del 1 al 5 si la aplicación de los medios digitales en el cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno es efectiva en la entidad.	4	4	3	
Canales Interpersonales	Evalué usted, en una escala del 1 al 5 si la aplicación de los medios digitales en el cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno es efectiva en la entidad.				

- Tercera dimensión: Asignación Clara de Responsabilidades
- Objetivos de la Dimensión: La dimensión mencionada tiene el objetivo de verificar la percepción de la asignación de responsabilidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Definir Tareas	Del 1 al 5, califique que tan frecuente es que en el plan de trabajo del ambiente de control del sistema de control que existe en la entidad tengan claro las funciones y responsabilidades de cada área responsable del cumplimiento.	4	4	3	
	Que tan frecuente es que los responsables de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno tengan claro sus asignaciones de funciones que deben realizar durante el año de la implementación.	4	4	3	
	Que tan recurrente es que cada responsable de la implementación del ambiente de	4	4	3	

Desarrollo de las Asignaciones	control del sistema de control interno cumpla con la totalidad de sus responsabilidades establecidas en el plan de trabajo elaborado por la entidad.				
	Considera que siempre se cumple la implementación del ambiente de control del sistema de control dentro de los plazos establecidos por la entidad los que mismos de la contraloría general de la república.	4	4	3	
	Del 1 al 5, califique que tan recurrente es que el cumplimiento de las funciones de cada funcionario responsable del ambiente de control del sistema de control interno aporta en la mejora de la gestión municipal de la Entidad.	4	4	3	
Resultados de Productividad	Que tan recurrente es que los funcionarios reporten mensualmente al supervisor de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno para conocer sus avances.				
	Que tan frecuente es que los responsables del cumplimiento del ambiente de control del sistema de control interno tengan el interés de cumplir todas sus asignaciones establecidas.	4	4	3	
	Que tan recurrente es que los funcionarios responsables de la implementación del ambiente de control del sistema de control interno emitan un reporte de productividad al finalizar el cumplimiento.	4	4	3	



Firma del evaluador

DNI 45201778

- **Anexo N.º 6. Confiabilidad de los Instrumentos**

ALFA DE CRONBACH - V1: PLAN DE TRABAJO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.922	22

ALFA DE CRONBACH – V2: Ambiente de Control

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.940	22

- **Anexo N.º 7. Prueba de Normalidad**

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
PLAN DE TRABAJO	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%
D1 – DIAGNÓSTICO	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%
D2 – DESARROLLO	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%
D3 – MECANISMO DE SUPERVISIÓN	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable: Plan de Trabajo	,935	20	,191
D1 - Diagnóstico	,956	20	,461
D2 - Desarrollo	,931	20	,161
D3 - Mecanismo de Supervisión	,940	20	,245

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
AMBIENTE DE CONTROL	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%
D1 – PERSONAL CALIFICADO	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

D2 – CANALES DE COMUNICACIÓN EFECTIVOS	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%
D3 – ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk Estadístico	gl	Sig.
AMBIENTE DE CONTROL	,934	20	,188
D1 - PERSONAL CALIFICADO	,886	20	,023
D2 – CANALES DE COMUNICACIÓN EFECTIVOS	,933	20	,173
D3 – ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES	,929	20	,148

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
PLAN DE TRABAJO	,935	20	,191
D1 – DIAGNÓSTICO	,956	20	,461
D2 – DESARROLLO	,931	20	,161
D3 – MECANISMO DE SUPERVISIÓN	,940	20	,245
AMBIENTE DE CONTROL	,934	20	,188
D1 – PERSONAL CALIFICADO	,886	20	,023

D2 – CANALES DE COMUNICACIÓN EFECTIVOS	,933	20	,173
D3 – ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES	,929	20	,148

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors