



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**Ambiente de control y gestión administrativa en la  
municipalidad distrital de Moro - 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE:**

Contador Público

**AUTORES:**

Dominguez Sanchez, Jorge Eduardo ([orcid.org/0000-0002-8907-0640](https://orcid.org/0000-0002-8907-0640))

Estrada Carrillo, Miluska Johana ([orcid.org/0000-0003-1416-0710](https://orcid.org/0000-0003-1416-0710))

**ASESOR:**

Mg. Valentin Elias, Leonel Martin ([orcid.org/0000-0003-2466-1535](https://orcid.org/0000-0003-2466-1535))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Auditoria

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2023**



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a nuestra familia, a nuestros docentes y a nosotros mismos, por todos aportar un granito de motivación y esfuerzo en los momentos más difíciles.

A nuestros padres en especial por siempre ser el faro de luz en la adversidad de la vida y ser guías constantes de motivación y perseverancia.



## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a la Universidad César Vallejo por ser médium entre nosotros y nuestros sueños, porque desde el inicio nos guiaron y apoyaron para poder absolver dilemas y nos impartieron conocimiento.

Al docente, guía, tutor y amigo, Mg. Leonel Martin Valentín Elías, por ayudarnos y compartir sus experiencias y saberes, sin nimiedades y con todas las bondades

También agradecer a la Municipalidad Distrital de Moro, por en todo momento permitirnos desarrollar nuestro trabajo en su organización y nunca poner trabas durante la redacción, aplicación e interpretación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VALENTIN ELIAS LEONEL MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Ambiente de Control y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Moro - 2023", cuyos autores son ESTRADA CARRILLO MILUSKA JOHANA, DOMINGUEZ SANCHEZ JORGE EDUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 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.

CHIMBOTE, 25 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VALENTIN ELIAS LEONEL MARTIN <b>DNI:</b> 20023837 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2466-1535	Firmado electrónicamente por: LMVALENTINV el 25- 11-2023 15:07:03

Código documento Trilce: TRI - 0665306



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, DOMINGUEZ SANCHEZ JORGE EDUARDO, ESTRADA CARRILLO MILUSKA JOHANA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Ambiente de Control y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Moro - 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ESTRADA CARRILLO MILUSKA JOHANA <b>DNI:</b> 71868972 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1416-0710	Firmado electrónicamente por: MJESTRAE el 29-11-2023 11:46:22
DOMINGUEZ SANCHEZ JORGE EDUARDO <b>DNI:</b> 72120222 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8907-0640	Firmado electrónicamente por: JDOMINGUEZSAN el 29-11-2023 00:11:46

Código documento Trilce: INV - 1524003



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	23
3.5. Procedimientos .....	25
3.6. Método de análisis de datos .....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS .....	28
V. DISCUSION.....	57
VI. COCLUSIONES .....	62
VII. RECOMENDACIONES .....	62
REFERENCIAS.....	66
ANEXOS .....	73



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1: Distribución de la población.....	21
Tabla 2: Distribución de la Muestra .....	22
Tabla 3: Técnicas e Instrumentos .....	23
Tabla 4: Frecuencia sobre la variable ambiente de control .....	28
Tabla 5: Frecuencia sobre la dimensión Estructura Organizacional.....	30
Tabla 6: Frecuencia sobre la dimensión Asignación de Autoridad y Responsabilidad.....	31
Tabla 7: Frecuencia sobre la dimensión Políticas y Prácticas de RR.HH. ....	33
Tabla 8: Frecuencia sobre la Variable Gestión Administrativa .....	34
Tabla 9: Frecuencia sobre la dimensión Planeación .....	35
Tabla 10: Frecuencia sobre la dimensión Organización.....	37
Tabla 11: Frecuencia sobre la dimensión Dirección.....	39
Tabla 12: Frecuencia sobre la dimensión Supervisión .....	40
Tabla 13: Prueba de normalidad: .....	42
Tabla 15: Rotación entre Ambiente de Control y Gestión Administrativa .....	43
Tabla 16: Baremo de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson...	45
Tabla 17: Relación entre Ambiente de Control y Planeación .....	46
Tabla 18: Baremo de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson...	48
Tabla 19: Relación entre Ambiente de Control y Organización .....	49
Tabla 20: Baremo de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson...	51
Tabla 21: Relación entre Ambiente de Control y Dirección .....	51
Tabla 22: Baremo de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson...	53
Tabla 23: Relación entre Ambiente de Control y Supervisión .....	54



## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Diseño de Investigación .....	18
Figura 2: Gráfico expresado en porcentaje sobre el ambiente de control .....	28
Figura 3: Gráfico expresado en porcentaje sobre la estructura organizacional....	30
Figura 4: Gráfico expresado en porcentaje sobre la asignación de Autoridad y Responsabilidad.....	31
Figura 5: Gráfico expresado en porcentaje sobre las Políticas y Prácticas de RR.HH.....	33
Figura 6: Gráfico expresado en porcentaje sobre la Gestión Administrativa .....	35
Figura 7: Gráfico expresado en porcentaje sobre la Planeación .....	36
Figura 8: Gráfico expresado en porcentaje sobre la Organización.....	37
Figura 9: Gráfico expresado en porcentaje sobre la Dirección.....	39
Figura 10: Gráfico expresado en porcentaje sobre la Supervisión .....	41



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar de qué manera se relacionan el ambiente de control con la gestión de la municipalidad distrital de Moro – 2023.

Desde el punto metodológico, se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo no experimental, de corte transversal y nivel descriptivo-correlacional. La muestra consistió en 8 colaboradores de la municipalidad de Moro, a quienes se les administró un cuestionario como instrumento de recolección de datos.

Los resultados revelaron que la municipalidad de Moro exhibe un conocimiento moderado del ambiente de control, con un énfasis particular en la gestión administrativa, donde se observa un nivel de conocimiento elevado. Específicamente, se identificó que el 35.83% de la muestra posee conocimientos de ambiente de control, aunque no de manera sólida. En contraste, el 39.38% demostró un nivel elevado de conocimiento en gestión administrativa.

Este análisis detallado condujo a la conclusión de que el ambiente de control guarda una relación significativa con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Moro. Se evidencia que un entendimiento más profundo del ambiente de control contribuye positivamente a una gestión administrativa más eficiente y efectiva. Este hallazgo puede tener implicaciones prácticas importantes para el desarrollo y la implementación de estrategias destinadas a mejorar el desempeño municipal.

Asimismo, se destacó la importancia de fortalecer el conocimiento del ambiente de control, ya que este aspecto influye directamente en la calidad de la gestión administrativa. La identificación de áreas específicas en las que se puede mejorar el conocimiento del ambiente de control puede orientar acciones y capacitaciones para optimizar los procesos internos y la toma de decisiones en la municipalidad.

En resumen, la investigación proporciona una visión integral de la relación entre el ambiente de control y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Moro, arrojando luz sobre posibles áreas de mejora y sugiriendo enfoques prácticos para fortalecer la eficacia de la gestión municipal.

**Palabras clave:** Ambiente de control, control interno, gestión administrativa, municipalidad.

## ABSTRACT

The main objective of this research was to determine how the control environment is related to the management of the district municipality of Moro - 2023.

From the methodological point of view, a quantitative approach was adopted with a descriptive, non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational design. The sample consisted of 8 collaborators of the municipality of Moro, to whom a questionnaire was administered as a data collection instrument.

The results revealed that the municipality of Moro exhibits a moderate knowledge of the control environment, with a particular emphasis on administrative management, where a high level of knowledge is observed. Specifically, it was identified that 35.83% of the sample has knowledge of the control environment, although not in a solid way. In contrast, 39.38% demonstrated a high level of knowledge in administrative management.

This detailed analysis led to the conclusion that the control environment has a significant relationship with administrative management in the district municipality of Moro. It is evident that a deeper understanding of the control environment contributes positively to a more efficient and effective administrative management. This finding may have important practical implications for the development and implementation of strategies to improve municipal performance.

The importance of strengthening knowledge of the control environment was also highlighted, as this aspect directly influences the quality of administrative management. The identification of specific areas in which knowledge of the control environment can be improved can guide actions and training to optimize internal processes and decision making in the municipality.

In summary, the research provides a comprehensive view of the relationship between the control environment and administrative management in the district municipality of Moro, shedding light on possible areas for improvement and suggesting practical approaches to strengthen the effectiveness of municipal management.

**Keywords:** Control environment, internal control, administrative management, municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

El ambiente de control interno atribuye su interpretación al lugar que influye sobre los colaboradores de una entidad y a la vez la verificación de sus procesos o actividades. Este espacio funge como cimiento para la administración de peligros en la corporación, debido a que imparte y una correcta estructura, al mismo tiempo que, presenta un impacto en cada uno de elementos que componen la gestión de riesgo. Calle. J (2022), esto se puede ver reflejado en la gestión del Palacio Municipal del Distrito de Moro con el control y seguimiento de los directrices de la normatividad que rigen la entidad.

Sobre el ámbito Internacional: Toda organización tiene el deber de ofrecer un ambiente de control que faculte y disponga de los requisitos mínimos para que se pueda ejercer el control interno. Esto se lleva a la materialización con el liderazgo y los reglamentos que impartan la alta dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, cada uno de los colaboradores de la organización deben de demostrar el compromiso que tienen con la organización y la integridad del servicio, el comité obedece sus funciones de supervisar el desempeño del SCI y la integración de mejoras que se busquen implementar, define Restrepo, M. (2022). Desde la perspectiva colombiana, se reconoce la importancia fundamental del Ambiente de Control en las Entidades. Este proceso se percibe como esencial y eficaz para llevar a cabo una buena dirección y registro de las funciones que aprueben reducir los riesgos bajo una correcta gestión administrativa.

Continuando con el ámbito Nacional, el ente Contralor General de la República (2016), asegura que el A.C. funciona como componente del SCI que es el grupo de reglas, conjunto de normas, sucesos y estructuras. Funciona como un soporte en el que se podrá desarrollar de manera efectiva el Control Interno de la organización. Siendo ejemplos, las normas: “El código de ética Institucional”, el “Plan Anual de Contrataciones”, previamente aprobado, el “Organigrama”, el cual ayuda a tener un mejor entendimiento de la jerarquía de la Institución, el “MOF” que nos permite entender mejor las funciones derivadas a cada área y funcionario, el “ROF”, que es el reglamento que se debe de cumplir de manera fehaciente y estricta para poder desempeñarse como profesionales de manera adecuada. Gracias a estos conceptos se pudo definir que estas directrices ayudan a una mejor, eficiente y eficaz conducción de los puestos de las entidades Públicas del Estado, como es

en este caso la Municipalidad Distrital de Moro, lo cual faculta contar con procedimientos transparentes y bien definidos es crucial para prevenir la aparición de futuros problemas con las entidades reguladoras estatales, como la Contraloría de la República.

Siguiendo con el ámbito local se tuvo el estudio del palacio municipal del distrito de Moro, entidad que pertenece al sector público y se ofrece a la prestación de servicios y búsqueda de mejoría en el bienestar de la población que se encuentran dentro de la jurisdicción, pero esta entidad presenta síntomas, de búsqueda de una mejor integración y eficiencia de las áreas que agrupan la gestión administrativa, todo esto a razón de que el proceso administrativo muchas veces, se desarrolla de una manera lenta, al tratarse obviamente de un proceso y sistema burocrático, que conlleva la intervención de los criterios de muchas personas y áreas involucradas. De modo que se pronostica que la integración del componente de Control Interno, denominado Ambiente de Control en las áreas que se forman parte de la gestión administrativa, servirá para poder brindar un mejor desarrollo de funciones a la vez que, se tendrá un correcto entendimiento de las responsabilidades encomendadas por las Dirección de la Entidad. En tal sentido cómo control del pronóstico se plantea como aliado al primer componente del C.I., el Ambiente de Control, dentro de todas las áreas de la gestión administrativa para que las diligencias se desarrollen de forma más eficiente y eficaz.

Siguiendo el problema de no tener un conocimiento exacto de lo importante que es el Ambiente de Control para la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro, se planteó la siguiente interrogante general que resulta de la formulación del problema que será objeto de Investigación. ¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro-2023?

En tal caso planteamos interrogantes de investigación que buscan responder a los problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Planeación, de la Municipalidad Distrital De Moro-2023? ¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Organización, de la Municipalidad Distrital De Moro - 2023? ¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Dirección de la Municipalidad Distrital De Moro-2023? ¿De qué manera se relaciona

el Ambiente de Control con la Supervisión de la Municipalidad Distrital De Moro-2023?

Para poder respaldar la presente investigación, desde la justificación teoría, siempre se tuvo en mente que las personas puedan acceder a la información y poder entender la manera en cómo se desarrollan las funciones y responsabilidades, así tener un conocimiento más aseverado de lo que es el ambiente de control y la manera en cómo tiene relación con las entidades públicas, en cuánto a la justificación práctica, es contribuir con una opción de mejora del sistema que utiliza la municipalidad para que funcione de una manera más apta y ágil, satisfaciendo necesidades. Como justificación metodológica, se buscó usar conceptos y términos que sean de fácil entendimiento para todo usuario, que necesite o precise de nuestra investigación para poder usarla como referencia o antecedente para comprender lo que es la gestión administrativa y el ambiente de control dentro de una entidad pública. Por último, como justificación social, esta investigación sirvió para el sector socioeconómico, debido a que presentar diferentes escenarios de integración de estrategias y procesos, donde es necesario la formulación de análisis y búsqueda de soluciones.

Resultado de esto, se plasmó el objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro-2023 y los objetivos específicos: Determinar de qué manera se relaciona el Control con la Planeación de la Municipalidad Distrital De Moro-2023. Determinar de qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Organización de la Municipalidad Distrital De Moro-2023. Determinar de qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Dirección de la Municipalidad Distrital De Moro-2023. Determinar de qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Supervisión de la Municipalidad Distrital De Moro-2023.

Entonces se elaboraron 2 hipótesis: El Ambiente de Control se relaciona de manera positiva con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro-2023.

Y nuestra hipótesis nula define que: El Ambiente de Control se relaciona de manera negativa con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro-2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Al explorar la cuestión del ambiente de control en la gestión administrativa, se descubren numerosos estudios que respaldan su vínculo:

En cuanto al nivel internacional, Salazar y Anchundia (2023) realizó una investigación titulada “Control Interno En La Gestión Administrativa Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Montecristi”. Tiene como objetivo establecer la correcta aplicación del control interno en la gestión administrativa de la entidad mencionada. Se ha identificado una problemática en la cual se desconoce la adecuada aplicación del control interno, lo cual impide garantizar la utilización ordenada y eficiente de los recursos públicos. Para este proyecto de investigación, se emplean diferentes metodologías, como la inductiva, deductiva y analítica. Además, se utilizan dos tipos de investigación: el documental, y el estudio de campo. Después de presentar los resultados, se puede concluir que el control interno aplicado es solo adecuado en cierta medida. Según los funcionarios encuestados, hay un buen control interno, pero también hay algunas deficiencias que impiden una implementación adecuada. Esto pone límites a la búsqueda de mejoría constante en la gestión administrativa de la entidad y afecta la calidad del servicio brindado a la población.

A demás, Soledispa y Rodríguez (2021) realizó una investigación sobre “El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del GAD Pedro Carbo, Ecuador”, teniendo el objetivo de investigar cómo el C.I. aplicado para reducir demoras en los procesos y la aplicación de normas que afecta. En la investigación, se empleó una metodología basada en un análisis bibliográfico, utilizando enfoques inductivos, deductivos, descriptivos, analíticos e hipotéticos. Además, se utilizó una metodología correlacional, de acción participativa y estadística para explicar y ofrecer soluciones a la problemática que se investigaba y al objetivo establecido. Esta metodología proporcionó instrumentos herramientas clave para juntar datos que sean veraces y que se presentan en el estudio actual. Para recolectar la información, se utilizó un cuestionario de preguntas. A través de esto, se logró identificar la implementación de sus dos variables como piezas que no han influido en el desempleo anormal del GAD. En resumen, se puede concluir que el proceso de control interno en el GAD de Pedro Carbo no estaba siendo gestionado de

manera adecuada. Esto ha llevado a un control ineficiente en la entrega de obras y con trámites relacionados con la adquisición tanto de servicios como de bienes. Sin embargo, si se logra implementar un control interno eficiente y productivo, se podrán realizar mejoras y estrategias que brinden seguridad en un nivel razonable en las actividades diarias.

También, Ponce, Quiñonez y Baque (2021) realizó una investigación “Gestión administrativa contable y su incidencia en las empresas públicas de Ecuador”. El objetivo de este escrito es realizar un análisis sobre la incidencia que tiene la gestión administrativa en el rubro de la contabilidad, centrándonos específicamente en el control interno de manera que funja como herramienta principal para salvaguardar la integridad de la información financiera, evitando así posibles fraudes. En esta investigación, se lleva a cabo una metodología que se basa en un análisis de la situación de la gestión administrativa contable, además de cómo afecta a las empresas públicas en su país. Además, se realiza un análisis de diversas fuentes confiables. En las conclusiones, se han destacado los problemas encontrados en las empresas seleccionadas, los cuales presentaban límites poco concretados o logrados. El análisis situacional abordó la manera en cómo son tomadas las decisiones y los procesos que ayudan a que los problemas se resuelvan, a fin de pulir la gestión administrativa contable de las empresas del sector público en su país. Estos problemas tienen un impacto negativo en el crecimiento del PIB, especialmente luego del confinamiento ocasionado por la pandemia mundial.

Por otro lado, en su ámbito nacional, Lozano, Amasifuén y Luna (2020) realizó un estudio sobre “Control Interno Y Gestión Administrativa De La Municipalidad Provincial De Picota”. Su objetivo fue examinar la influencia del control interno en la administración de la Municipalidad Provincial de Picota. Se implementó una metodología de diseño no experimental, que consistió en recopilar los datos tal como se presentan en la realidad. Esto se logró mediante la aplicación de un cuestionario de encuesta, el cual fue respondido por 50 Colaboradores del palacio municipal de la Provincia de Picota. Se ha llegado a la conclusión de que los colaboradores de la entidad mencionada no consideran importante el control

interno. Esto significa que, si se tomaran medidas para mejorar el control interno, no se vería una mejora equivalente en la gestión administrativa.

También, Espinoza (2018) realizó una tesis: “El Ambiente De Control Y Su Influencia En La Gestión De Compras, En El Congreso De La República Del Perú, Año 2017”, el objetivo fue analizar cómo el entorno de control afecta la gestión de compras. Además, se plantearán mejoras en los sistemas de control con el fin de fortalecer, actualizar e implementar en esta área. La metodología de investigación que se usó fue no experimental, con un diseño metodológico transeccional correlacional, ya que es necesario evaluar la relación entre las 2 variables. Además, esta investigación es de tipo aplicada. La conclusión es que la hipótesis general es correcta porque postula que se evidencia relación entre las dos variables dentro del CG (Congreso de la República). Teniendo la confianza en el nivel 95%, Según los resultados obtenidos de las encuestas realizadas en la entidad, se puede observar cómo se relacionan las variables específicas.

Quispe (2019) en su investigación “El Ambiente De Control En La Gestión Pública De La Gerencia Regional De Infraestructura Del Gobierno Regional Del Cusco, Período 2017”. El objetivo consiste en evaluar el impacto del Ambiente de Control en la Gestión Pública. La metodología utilizada es de diseño no experimental, lo que implica que no se manipulan ni cambian variables. Este enfoque se caracteriza por ser descriptivo y utiliza métodos cuantitativos para medir las dimensiones mediante indicadores. La recolección y análisis de datos se utilizarán para responder las preguntas de investigación y probar las hipótesis previamente establecidas. La conclusión obtenida es que, tras realizar los estudios necesarios y la prueba de hipótesis, se descubrió que la variable 1 tiene un impacto significativo en la gestión pública. Por lo tanto, es necesario mejorar el ambiente de control para garantizar una gestión efectiva.

Ahora centrándose en el ámbito local, Capristano (2018) realizó un estudio sobre “El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las municipalidades del Perú: caso municipalidad distrital de Nuevo Chimbote – Ancash, 2017”. El objetivo fue brindar una descripción detallada sobre cómo el control interno afecta la gestión administrativa, enfocándose en el análisis del impacto específico que esto tuvo en la Municipalidad durante el año 2017. Para



realizar esta investigación en su metodología, se utilizó un enfoque cualitativo. La recolección de datos se ejecutó mediante la aplicación de fichas bibliográficas y la aplicación de una encuesta al abogado que ocupaba el cargo de jefe del OCI de la entidad en cuestión. A partir de esto, se puede inferir que la gestión administrativa municipal se ve perjudicada debido a la ejecución inapropiada del control interno. El control interno ejerce una influencia positiva en la gestión cuando se cumplen las normativas. No obstante, en caso de no cumplirse las normas y procedimientos establecidos, el control interno no desempeña un rol efectivo en la gestión municipal.

También, Nuñez (2019) en su tesis: “Propuesta Para Mejorar La Gestión Del Sistema De Control Interno De La Municipalidad Provincial De Bolognesi – Ancash, 2018”. La investigación centra su problemática, el fin principal determinar la correcta función y desarrollar unas estrategias beneficiosas para la gestión durante el año 2018. En el desarrollo de su metodología, se empleó un enfoque híbrido que integra aspectos tanto cuantitativos como cualitativos. En el estudio participaron 41 gerentes, representando a todos los líderes de las diversas áreas. Para recolectar los datos, se llevaron a cabo encuestas y entrevistas, utilizando escalas valorativas y guías como métodos de registro. En el estudio se hizo un análisis descriptivo y cualitativo. Los resultados mostraron que el 53,66% consideró que las dos variables eran buenas, a pesar de que se identificaron obstáculos que dificultan su rendimiento óptimo. Existen distintas dificultades que se presentan, entre ellas se encuentra la carencia de destrezas y, en su mayoría, aptitudes apropiadas, así como también la implementación de procedimientos y actividades inadecuados, y recursos limitados. Para concluir, es importante mencionar que, si bien la gestión es generalmente considerada buena, los colaboradores que laboran en las distintas oficinas han mencionado su inquietud por la falta de modificaciones significativas en los servicios que se dan en la provincia de Bolognesi.

Asimismo, Díaz (2021) en su tesis: “Diseño del sistema de control interno para optimizar la gestión administrativa, Instituto Tecnológico Público Daniel Villar Caraz - Ancash, 2021”. El propósito de este texto es establecer la estructura y los lineamientos de un SCI para mejorar la gestión. La metodología fue de diseño no experimental, método combinado y un alcance descriptivo proposicional. Para

realizar la mirada se tomó como muestra a 40 empleados del grupo tecnológico. Para elaborar la inspiración también se tuvo en cuenta la opinión de cuatro expertos en control interno. Además, se utilizó un cuestionario para recopilar estadísticas. Se puede concluir que la variable 1 debe tener en cuenta la inclusión de un área de C.I. o la creación de un Comité encargado de llevar a cabo la proposición. Con respecto a sus directrices, es de vital importancia que se utilicen los componentes del sistema de control.

De acuerdo con las teorías a tratar sobre el tema, se puede mencionar primeramente fundamentos generales sobre el control interno, luego abarcando principalmente el componente de la variable 1:

Según la Teoría del ambiente de control - producto según Terreros (2021)

De acuerdo con su teoría actual, el control interno abarca las actividades que se realizan en conjunto para garantizar un funcionamiento magnífico. El objetivo de esta medida es proteger los bienes de la entidad, evitando cualquier pérdida o daño en el que su rentabilidad se vea afectada. Además, al dotar cada área interna de buenas prácticas y tecnología adecuada, se logra agilizar y mejorar la eficacia en la manera en la que las decisiones son tomadas. Además, contribuye a cifrar las faltas humanas que podrían acordar en pérdidas monetarias y cautivar el interés de los objetivos de la disposición.

Una vez que hemos comprendido el control interno y sus objetivos, es interesante reconocer más a fondo su estructura y aspectos vitales que deben incluirse para sujetar su apuesto funcionamiento.

Según InfoPublic (2023)

Normativa Legal:

- Ley N° 28716, Conocida como Ley de Control Interno de los Organismos del Estado: Esta ley regula la política de control interno de los organismos del Estado en el Perú.
- El Decreto Supremo N° 004-2013-EF denominado Reglamento de la Ley de Auditoría Interna de las Entidades Públicas: enumera los

lineamientos y pasos para la correcta implementación y funcionamiento de la SCI en las instituciones públicas.

- Resolución de Contraloría N° 171-2016-CG, Directrices de Pruebas Concurrentes: Esta resolución establece recomendaciones y pasos para pruebas concurrentes por parte de la C.G.R.
- Ley N° 30742, denominada Ley de Fortalecimiento del Control General de la República y del Sistema Nacional de Auditoría: Tiene por objeto fortalecer la capacidad para combatir la corrupción y proteger el patrimonio público.

En esta ocasión nos centraremos únicamente en el entorno de control.

El ambiente forma la base al garantizar la disciplina, la estructura, la unidad, la conciencia y el comportamiento de gestión. Es fundamental que este elemento tenga un Si existen violaciones o fallas en el ambiente de control, en todo el sistema no se podrá lograr los resultados esperados. Este entorno está formado principalmente por tres aspectos: estructura de la organización, concesión de autoridad y responsabilidad, y prácticas y políticas de RR.HH.

Se conforma por los puntos que se detallan a continuación:

**Estructura organizacional:** es la vista panorámica. En su interior, se despliegan las áreas, funciones y objetivos que deben ser cumplidos para garantizar el correcto funcionamiento en la entidad. Este elemento es imprescindible para cualquier negocio porque proporciona acceso a la información de los líderes de equipo, así como a la comunicación directa entre todas las áreas.

**Asignación de autoridad y responsabilidad:** Aparte de la estructura organizativa, también se requieren documentos detallados que resalte la asignación de autoridad y responsabilidades en cada área que conforma el negocio. Dentro de esta área, es necesario que se implementen diversos tipos de políticas empresariales con el fin de brindar a los empleados una clara comprensión de sus responsabilidades, así como de la naturaleza y el propósito de su trabajo en la organización.

**Políticas y prácticas de RR. HH.:** Este elemento cubre las responsabilidades y actividades del departamento de RRHH. Es importante que los controles internos

determinen los estándares de recursos humanos y las estrategias de capacitación y retención del talento humano.

Asimismo, Calle (2022) La base del control interno en una organización se inicia con un buen ambiente, que refleja la orientación de la empresa hacia sus procesos y controles internos.

El ambiente de control interno debe incluir varios elementos: una filosofía de gestión de riesgos, asunción de riesgos, gestión dedicada, honestidad y valores éticos, estructura organizativa sólida y división adecuada de responsabilidades. También los mejores sistemas de gestión de riesgos diseñados pueden fallar si una organización no tiene una política estructurada que cree directrices claras.

Según Andrade (2020) El control interno debe basarse en el comportamiento ético, honesto y transparente de los miembros de la organización, comenzando por la dirección. El seguimiento debe considerarse un mecanismo de mejora continua el que permita disminuir riesgos y donde todos participen de soluciones importantes. El entorno de control tiene una influencia decisiva en el trabajo organizacional. El tono de arriba hacia abajo es una guía indispensable para todos los miembros de una institución porque proporciona un marco ético y una filosofía moral que hace que el comportamiento deshonesto sea inapropiado para el comportamiento de la gestión.

El ambiente de control se encuentra en estrecha conexión con la cultura organizativa de la entidad, ya que este sistema es vital en las creencias, actitudes, valores y la aprobación de sus colaboradores. Sin embargo, hay que reconocer que la existencia de un entorno de control favorable requiere una gestión ejemplar. Elaborar un sistema que no sea perceptible comenzando con la dirección principal de la organización, como suele ser el caso, tendría muy poco efecto.

El entorno de control debe diseñarse de manera que promueva la transparencia, la ética y prevenga acciones inapropiadas o inadecuadas, tanto individualmente como en grupo. Los miembros de la organización deben comprender que cualquier actividad poco ética tiene consecuencias para el infractor, independientemente del nivel o de quién la realice. Este mensaje debe venir desde lo más alto de la organización. Esto se llama "tono desde arriba". Si

hay signos de permisividad, incumplimiento de valores éticos, aceptación de acciones inmorales o abuso de cargo en la junta directiva, se crea un mensaje que no es en modo alguno favorable a la lucha contra la corrupción, independientemente de sus manifestaciones.

Además, en línea con la teoría se sustenta para la variable 1:

Según la Teoría de Pampamallco (2018)

La gestión administrativa es de suma importancia en la administración del municipio, de manera que los objetivos planteados en el plan estratégico se puedan aplicar para evaluar medidas de control, identificar debilidades y luego realizar los cambios inevitables para lograr la mayoría de los objetivos planificados. El custodio de la lista y el concejo deben, a través de estrategias de sensibilización, fomentar la colaboración activa y democrática de las entidades de base en el control del gobierno municipal, identificándose con la realidad socioeconómica y política de su municipio, permitiendo a los ciudadanos dirigir su participación dentro de la ciudad gobierno con las regulaciones aplicables. La gestión administrativa tiene funciones relacionadas con la gestión que incluyen: Planificación. Organización, control y supervisión.

La planificación es la primera tarea esencial para dirigir de manera efectiva los pasos subsecuentes y lograr un desarrollo exitoso implica la formulación de objetivos y la identificación de los recursos y actividades requeridos a lo largo de un período específico. Para llevar a cabo este proceso, es posible realizar análisis internos y externos utilizando herramientas como las 'Cinco Fuerzas de Porter' o el análisis FODA, por mencionar algunas. Editorial Etecé (2022)

La organización se aboca en preparar un método en el cual se distribuyan recursos personales y financieros disponibles de la empresa para la organización y desarrollo del trabajo y la consecución de los objetivos planificados. Aquí se definirán las componentes de la organización, se agrupan las tareas y se seleccionan los empleados adecuados. Editorial Etecé (2022)

La Dirección consiste en implementar estrategias planificadas, se guían los esfuerzos hacia el logro de objetivos a través de la dirección, la motivación y la comunicación efectiva. Esto implica, entre otros aspectos, la incentivación de los

empleados, el establecimiento de una comunicación abierta con todas las áreas y se implementa un sistema de evaluación constante. Editorial Etecé (2022)

La supervisión implica comprobar el desarrollo de las tareas diarias de acuerdo con las estrategias que trazaron en el plan, con el objetivo de mejorar la manera en la que las decisiones son tomadas, ajustar algunas actividades, resolver problemas o evaluar los resultados, entre otras acciones. La labor administrativa debe ser desempeñada de manera profesional y transparente. La búsqueda de una mejora continua se logra a través del análisis y cuantificación de los resultados que se consiguen, para poder compararlos con los resultados que se habían proyectado. Editorial Etecé (2022)

Como afirma la Municipalidad de Ica (s.f), las tareas que deben desempeñar en el ámbito de la administración municipal, tales como el sistema de adquisiciones, tesorería, contabilidad y gestión, organización y administración de personal. Participar en el desarrollo de la política administrativa general del municipio. Planificar y monitorear el funcionamiento de los sistemas administrativos dentro de su jurisdicción. Supervisar y coordinar el acatamiento de las políticas y procedimientos distintas unidades administrativas de los programas de la institución.

Asimismo, nos dice Guzmán (2018) La gestión administrativa se encuentra sometida a distintos mecanismos de supervisión, los cuales involucran al menos dos instituciones gubernamentales encargadas de desempeñar funciones clave en el ámbito político: el parlamento y el poder judicial. La fiscalización de la administración pública resulta indispensable para garantizar su eficiente funcionamiento y corregir posibles errores que puedan surgir en su desempeño.

Según Molina (2018) La verificación se lleva a cabo antes de concluir el proceso de registro administrativo en el SIAF. No obstante, quienes estén a cargo de esta labor deben cerciorarse de que los documentos necesarios para el registro estén disponibles antes de proceder en el SIAF. El control preliminar tiene como finalidad garantizar la ejecución de las actividades financieras conforme a criterios de eficacia, eficiencia y economía, considerando que el gasto esté alineado con los planes, metas y objetivos de la comunidad. Se aplican criterios rigurosos y

transparentes para asegurar que el uso de los recursos cumpla con las normativas y directrices establecidas en la administración pública. Este control supervisa el cumplimiento de obligaciones y pagos, así como la formalización y presentación de documentos que respalden la elaboración de los informes contables correspondientes. Además, se requiere contar con documentos y procedimientos organizativos que evidencien el uso adecuado de los recursos.

Por lo tanto, según Berbey y Valencia (2021) Esto se aplica, entre otras cosas, a las operaciones administrativas en curso, como órdenes de compra, cheques, contratos, nóminas, empresas con impacto financiero y, por tanto, a su información contable.

Teniendo en cuenta a Sánchez (2022) Comentó que la gestión administrativa ha existido desde que los primeros se dieron cuenta de que el hombre requería la participación de otras personas para asegurar su supervivencia, siendo la pesca y la caza ejemplos evidentes de esta necesidad, aunque de manera muy sencilla, y nos dan una idea muy general de qué es la gestión administrativa para entender mejor.

Por lo tanto, Delgado (2018) Este texto nos informa sobre la importancia de una gestión que fortalezca y desarrolle la capacidad completa de los servicios administrativos en todas las dependencias del gobierno. Esta gestión se logra mediante el establecimiento de normas, reglamentos y procedimientos en línea con la administración peruana y garantizar la existencia de sistemas adecuados.

Por último, como Marco Conceptual se define los términos siguientes:

**Control:** Esta fase es una etapa fundamental dentro del proceso, engloba todas las operaciones realizadas para asegurar que las operaciones se ajusten al plan establecido. Adicionalmente, se trata de una función fundamental en la gestión gerencial y es fundamental para garantizar una gestión óptima. En consecuencia, la eficacia del conjunto de etapas del proceso administrativo se expresa mediante esta medida. (College, 2020)

**Control interno:** Es un conjunto de actividades que requiere la participación de la junta directiva, la administración de la organización, es decir, de todos los niveles de la empresa. Su principal objetivo es garantizar la adecuada seguridad en

lo que respecta a la consecución de metas y a la presentación de informes operativos de la entidad. (Acosta, 2020)

**Ambiente de control:** Se trata de un entorno en el cual realizan los procesos de la organización con la supervisión de la directiva. El contexto de control está moldeado por distintas circunstancias tanto ajenos como pertenecientes a la entidad, puede ser la cultura de la comunidad, los valores, los mercados y el entorno competitivo regulador. Abarca las normativas y directrices que funcionan como cimiento para el establecimiento del sistema. Elemento que establece una disciplina que respalda la evaluación de riesgos los cuales son posibles creadores de riesgo para la consecución de metas y la puesta en marcha de los demás componentes. (Abieto, 2019)

**Estructura Organizacional:** La estructura organizacional engloba la visión global de la empresa, dentro de la cual se delinear las distintas áreas, funciones y objetivos necesarios para asegurar el funcionamiento efectivo de la organización. Contar con esta estructura es esencial en cualquier empresa, ya que facilita la identificación de colaboradores clave y establece líneas de comunicación directa entre cada área.

**Estructura Organizacional:** Es un sistema que organiza y guía los diversos componentes de una entidad con el fin de alcanzar los objetivos preestablecidos. Este sistema puede incorporar normas, roles y responsabilidades. Narváez (2022)

**Asignación de Autoridad y Responsabilidad;** Es crucial contar con un documento detallado que identifique las autoridades y responsabilidades de los departamentos de la organización. En este contexto, se deben establecer diversos principios que orienten a los colaboradores acerca de porqué ellos son responsables de su unidad específica.

**Asignación de Autoridades:** Según la ISO 9001, en una organización o empresa, las personas que la integran saben qué deben hacer o no hacer, con qué autoridad y cuáles son sus responsabilidades. La alta dirección de una empresa u organización proporciona las funciones, responsabilidades y autoridades esenciales para el sistema de calidad. Helena (2022)



Políticas y Prácticas de RR.HH.: Este elemento tiene que cubrir todos los procesos del departamento de RRHH. Es importante que los controles internos determinen los estándares de recursos humanos y las estrategias necesarias para atraer y retener a los colaboradores.

Normas de Contratación: Se trata de las reglas uniformes del proceso antes mencionado, que alientan a los organismos públicos a tener obligaciones personales de acuerdo con los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades. Buendía (2022)

La G.A. efectiva implica la preparación para la acción, anticipando y considerando todas las herramientas y procedimientos necesarios para lograr sus metas y minimizar los posibles efectos negativos o problemas. En este contexto, se desempeñan cuatro funciones esenciales: planificar, organizar, dirigir y controlar. Editorial Etecé (2022)

Planeación: La planificación representa el primer paso crucial para guiar y orientar el desarrollo de las etapas posteriores. Implica la elaboración de los objetivos, darle forma a estos y reconocimiento de los recursos y actividades necesarios en un período específico. Para llevar a cabo este proceso, se pueden llevar a cabo análisis internos y ambientales utilizando herramientas como las "Cinco Fuerzas de Porter" o el análisis "FODA". Editorial Etecé (2022)

Objetivos: Los objetivos se refieren a logros medibles hacia los cuales la organización dirige sus esfuerzos y motiva a todos sus miembros a alcanzar. Santander (2022)

Organización: La organización implica la creación de una estructura que asigna colaboradores y recursos que se tiene en la organización con el fin de planificar y ejecutar el trabajo con el fin de alcanzar las metas previamente establecidas. En esta fase se definen las áreas de la organización, se agrupan las tareas en función de sus similitudes y se selecciona al personal adecuado. Editorial Etecé (2022)

Recursos Humanos: Orienta a colaboradores y directivos de la organización y vela por el bienestar de todos los que la integran. El bienestar de los empleados es esencial para alcanzar los objetivos empresariales. Gamarra (2018)

**Dirección:** Implica ejecutar las estrategias previamente planificadas, teniendo en cuenta la consecución de metas a través de ser líder, motivador y comunicador eficiente. Esto abarca tareas como motivar a los colaboradores, tener una comunicación fluida entre todos los departamentos de la entidad y cimentar un sistema de evaluación continua. Editorial Etecé (2022)

**Estrategias:** Consiste en crear planes e implementar tácticas para lograr un objetivo comercial específico. Al definir esta estrategia, se podrá gestionar, dirigir y mejorar el desarrollo empresarial y garantizar la consecución de objetivos predeterminados. Pursell (2023)

**Supervisión:** Comprueba si las tareas diarias avanzan según las estrategias planificadas, por ejemplo, con la intención de mejorar la toma de decisiones, redirigir actividades específicas, solucionar problemas o evaluar los resultados, se lleva a cabo una labor administrativa que exige ser profesional y transparente. La cuantificación y evaluación de los frutos obtenidos y su comparación con los resultados previstos posibilita el fomento de una mejora continua. Editorial Etecé (2022)

**Evaluación de Resultados:** Este concepto se basa en la observación rigurosa y imparcial del desempeño de los empleados dentro de una organización. El comportamiento de una persona se evalúa comparándolo con criterios u objetivos establecidos de antemano. Estos criterios se clasifican en resultados y competencias. Mandomedia (2022)

**Municipalidad:** El municipio, como la entidad administrativa más cercana a la comunidad, tiene la responsabilidad de atender las necesidades más urgentes de sus habitantes. Su función principal, además de eso, consiste en ejecutar una amplia variedad de tareas relacionadas con el desarrollo de políticas y servicios para la administración pública de cada municipio. (Puentes UC, 2019)

### III. METODOLOGÍA

Para el estudio de investigación en mención, será empleada la metodología cuantitativa que según Santander Universidades (2021) se emplea para analizar las frecuencias, patrones, promedios y correlaciones de los datos, así como para comprender las relaciones de causa y efecto. Además, se utiliza para realizar generalizaciones y poner a prueba teorías, hipótesis o suposiciones mediante un proceso analítico.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de Investigación

En este trabajo se usó el tipo de Investigación Aplicada, porque se busca la aplicar y utilizar los conocimientos que se adquieren y llevarlos a la realidad para un mejor entendimiento, tanto teórico como práctico.

Lozada, J. (2014) comenta que la investigación aplicada posee como objetivo crear entendimiento, aplicándola directamente a varias dificultades en el sector social como el de producción y que también usa como fuentes los descubrimientos tecnológicos de la investigación básica, haciéndose cargo de enlazar el producto con la teoría.

Rus, E. (2023) Define que una investigación correlacional se basa en averiguar de qué manera se transforma una variable al relacionarse con otra, sin embargo analiza la forma y la intensidad en la que se da y su fin es conocer el porcentaje en el que varía una variable sobre la otra, se debe calcular la regresión; en su forma lineal o múltiple.

### 3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño será no experimental porque observaremos el contexto y lo analizaremos para obtener más información. Velásquez, A. (2018) nos define que en este tipo de Investigaciones el investigador no está facultado de ejercer control, manipular o alterar a los sujetos de estudio y solo basarse en interpretar las observaciones para llegar a una conclusión.

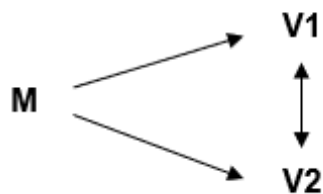
Dado que en este caso la investigación será no experimental de corte transversal, Ortega, C. (2018) concluye que, este tipo de investigación observacional recolecta los datos de las variables y se procede a hacer un análisis durante un tiempo prudente sobre la población o muestra que se haya definido como grupo de estudio.

Al ser una investigación de tipo descriptiva, Velásquez, A. (2018), sustenta que, este tipo de Investigaciones son apropiadas cuando los valores se observan en el caso de que se presenten una o más variables, de modo que, al momento de la recolección de información, se pueda hacer una mejor descripción.

De tal modo, la metodología empleada se presenta a continuación:

#### Figura 1:

*Diseño de Investigación*



**Donde:**

**M:** Muestra

**V1:** Variable 1

**V2:** Variable 2

### 3.2. Variables y operacionalización

Estudiamos dos, para el proyecto de investigación, la variable “ambiente de control” denominada como variable independiente cuantitativa y la variable “gestión administrativa” denominada como variable dependiente cualitativa.

Teniendo en cuenta su definición conceptual, el ambiente de control según Andrade (2020) Tiene una influencia decisiva en el trabajo organizacional. El tono de arriba hacia abajo es una guía indispensable para todos los miembros de una institución porque proporciona un marco ético y una filosofía moral que hace que el comportamiento deshonesto sea inapropiado para el comportamiento de la gestión. Según Pampamallco (2018) es de suma importancia en la administración del municipio, de manera que los objetivos planteados en el plan estratégico se puedan aplicar para evaluar medidas de control, identificar debilidades y luego realizar los cambios inevitables para lograr la mayoría de los objetivos planificados.

Para la definición operacional, se obtuvo información de diversos textos para llegar a estos términos, donde se dice que la variable 1 garantiza disciplina, la estructura, la unidad, la conciencia y el comportamiento de gestión. Si existen violaciones o fallas, todo el sistema fallará y no se podrán obtener los resultados esperados. Este entorno está formado principalmente por tres aspectos. También definimos nuestra segunda variable la cual implica la preparación para la acción, anticipando y considerando todas las herramientas y procedimientos necesarios para lograr sus metas y minimizar los posibles efectos negativos o problemas. En este contexto, se desempeñan cuatro funciones esenciales: planificar, organizar, dirigir y controlar. Editorial Etecé (2022)

En cuanto a los indicadores, para la variable independiente, para la primera dimensión, el indicador será Estructura Organizacional, para la segunda dimensión el indicador será Asignación de Autoridades y para la tercera, Normas de Contratación. Para la mencionada variable 2, se empleará en la primera dimensión el indicador de Objetivos, Recursos humanos será indicador para la segunda

dimensión, para la tercera será Estrategias y para la última dimensión será Evaluación de Resultados.

La escala de medición utilizada es ordinal para ambas variables, se puede encontrar mayor información y mejor organizada sobre la operacionalización en el cuadro situado en anexos.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### 3.3.1. Población

Es empleada en el trabajo y/o proyecto de investigación según Lugo, Z. (2018) es el grupo de seres que tienen ciertas composiciones parecidas y/o comunes que son observables en un momento y lugar determinado sobre lo que se está investigando o haciendo un estudio y a la hora de decidir qué población estudiar, se deben tener en cuenta algunos factores cruciales.

En la investigación se estimará una población de 30 personas que realizan sus actividades laborales en el palacio municipal del Distrito de Moro.

Para los criterios, se emplearán dos, el criterio de inclusión y el criterio exclusión. Para el primero se considerará a los que colaboran en la gestión administrativa de la MDM y como criterio de exclusión, los integrantes que no cumplan con el primer criterio.

#### **Tabla 1:**

##### *Distribución de la población*

<b>Área</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Administrativa	6	20%
Seguridad	4	13%
Gerencia	2	7%
Bienestar Social	6	20%
Cultura	3	10%
Otros	9	30%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Nota. *Relación de colaboradores, periodo 2023*

#### 3.3.2. Muestra

Dice Muguira, A. (2018) un subconjunto, un grupo con personas seleccionadas en la población utilizando un procedimiento predeterminado para la investigación o la medición.

La cual será empleada en la investigación, utilizando el tipo de muestra no probabilística que, según Francisco, J. (2021) es un tipo de selección de muestra,

en la que el método utilizado para seleccionarlos varía, por lo que no todos los involucrados poseen igual probabilidad de ser seleccionados.

Por lo tanto, nuestra muestra será de 8 personas, quienes actualmente están cumplen con el primer criterio de inclusión, esta muestra será elegida mediante los criterios, en el que se pudo observar el grupo de selección en que se deseaba realizar la investigación.

**Tabla 2:**

*Distribución de la Muestra*

Área	N°	%
Administrativa	6	75%
Gerencia	2	25%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Nota. *Resultado tras la aplicación de los criterios.*

### 3.3.3. Muestreo

El muestreo realizado según Westreicher, G. (2021) sirve para realizar un estudio estadístico, por lo que es un proceso por el cual se define un grupo de personas en especial que forman parte de una población.

Por lo que el tipo empleado será no probabilístico por conveniencia que de acuerdo a GCFAprendelibre (2018) es un método que elige a los individuos que compondrán la muestra de manera subjetiva, es decir, el investigador decide quiénes deben ser elegidos en lugar de seleccionarlos al azar.

Todo esto quiere decir que el muestreo de la investigación será definido según su criterio de inclusión, por lo tanto, el muestreo utilizado es de 8 trabajadores que aplican y forman parte.

### 3.3.4. Unidad de análisis

De acuerdo al grupo seleccionado del mencionado proyecto y/o trabajo de investigación será de 6 trabajadores que laboran en el área administrativa y 2 en la gerencia los cuales son:

- 2 colaboradores en el área de gerencia
- 2 trabajadores encargados de contabilidad.



- 2 trabajador encargado de logística.
- 1 trabajador encargado de planificación y presupuesto.
- 1 trabajador encargado de tesorería

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.4.1. Técnica

Se empleará la encuesta para poder hacer la recopilación de información en este proyecto. En función a ello Ortega, C. (2022) nos define que el objetivo de la encuesta es que a partir de la practica crear una lista de preguntas, aplicarlas al grupo con el que se está tratando y en base a sus respuestas, conseguir información relevante del tema.

**Tabla 3:**

*Técnicas e Instrumentos*

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Utilidad</b>
Encuesta	Cuestionario para evaluar el ambiente de control	Determinar de qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Gestión Administrativa

*Nota: Técnica e Instrumento a aplicar en la muestra*

#### 3.4.2. Cuestionario

Los cuestionarios serán elaborados por Domínguez & Estrada (2023) para la consecución de los objetivos planteados.

De acuerdo con Salas (2020) el cuestionario es el método que se utiliza para poder obtener información y cuantificarla. Su desarrollo se logra con una relación de preguntas que se elaboran en un orden jerárquico de acuerdo a la información que se busca conseguir. La herramienta aplicada normalmente es un conjunto de interrogantes que se responden de manera cerrada o abierta. Es un instrumento útil para analizar algún objeto de estudio. Este instrumento tiene como objetivo la investigación, en sus 2 aspectos cuantitativos o cualitativos. Es un estudio que sirve para recolectar respuestas de la población en general o de la muestra que es un

grupo de estudio más específico, y su meta final es definir conclusiones acerca del grupo de estudio haciendo uso de la estadística y proyectados. Debido a esto, instrumentos como estos son utilizados la mayoría de veces y tienen cierta fama, porque no se hace mucho gasto monetario al momento de aplicarlo y se puede hacer de manera oral o escrita, de manera física o virtual, se puede hacer preguntas de manera general, hasta lo más específico, de acuerdo a la conveniencia del estudio.

Usaremos un diseño que evidencie su estructuración organizada, con base en los objetivos planteados y a los que se trata de llegar (Taylor y Bogdan, 2013), que en este caso sería comprender o conocer la manera que se relacionan las 2 variables. De tal manera redactaremos 35 preguntas, 5 por cada dimensión de las variables. Nuestras opciones de respuesta, usaremos la escala de Likert, (Muguirra, A, 2016) menciona que este método para medir respuestas es empleado por los investigadores con la finalidad de hacer un examen sobre las maneras de comportarse de las personas y sus opiniones. Se mostrarán opciones de respuesta como, “nunca”, “casi nunca”, “raras veces”, “la mayoría de las veces”, “casi siempre”, “siempre”.

#### Validez y Confiabilidad

##### Validez

Para cualquier tipo de estudio, la validez de la información a usar o recolectar debe de tener como base planteamientos teóricos para que el proyecto pueda ser considerada como científico y que en verdad se está estudiando lo que se dice. En este sentido, “La validez de un trabajo tiene como fin dar a conocer si se cubre todo el ámbito de la variable” (Narvaez, 2021).

Obtuvimos una puntuación de 1.00 para las encuestas de la variable 1 y 1.00 para la encuesta de la variable 2, lo cual demuestra que el instrumento tiene validez.

##### Confiabilidad

Según Velásquez (2019), la media de una estimación se conoce como intervalo de confianza y tiene en cuenta tanto las variaciones posibles más grandes

como las más pequeñas que podrían existir dentro de la estimación. Se usará el Alpha de Cronbach para que se pueda medir la confiabilidad y (Narvaez, 2021) menciona que la puntuación de fiabilidad será aceptable si el resultado es igual o mayor a 0.7.

Habiendo nosotros aplicado el Alpha de Cronbach obtuvimos un 0.91 para la primera Variable (Ambiente de Control) y un 0.96 para la segunda Variable (Gestión Administrativa).

### 3.5. Procedimientos

(Ramírez F, 2015) nos dice que los procedimientos de una Investigación pueden ser operativos, metodológicos y sistemáticos que son los encargados de operacionalizar e implementar un trabajo de Investigación, teniendo como fuente la recolección, validación y analizar la información. Teniendo esto en cuenta, los procedimientos empleados en esta investigación son:

- Solicitar permiso al gerente de la entidad, para poder aplicar nuestro trabajo de Investigación en la institución y a la vez la autorización, que tiene el fin de hacer uso del Instrumento que sirve para Recolectar los datos.

- Requerir un cronograma de horas específicas en las cuales se pueda aplicar la encuesta al grupo seleccionado.

- Exponer la importancia de la Investigación y que es lo que se busca con ella, además del porqué de haber resuelto aplicarla en la Entidad.

- Aplicar el Instrumento que no servirá para recolectar los datos analizar la información, seleccionar la información, descartar información irrelevante, poner en orden la información para los fines pertinentes.

### 3.6. Método de análisis de datos

Para el entendimiento de resultados obtenidos se realizará un método para ejecutar el análisis de datos, el cual según Arteaga (2020) se le conoce como técnica ejecutada por autores y/o investigadores con el propósito de sintetizar la información y comprenderla en busca de conocimientos significativos. Durante este procedimiento, una extensa cantidad de datos se desglosa en fragmentos más pequeños para lograr su comprensión. El objetivo primordial de analizar los datos

de investigación radica en obtener información de relevancia para el trabajo realizado, facilitando la descripción y resumen de los datos, la identificación de relaciones entre variables, la comparación, la detección de diferencias entre ellas y la capacidad de pronosticar resultados.

El método que se empleará será el descriptivo o análisis descriptivo, lo que de acuerdo con Mesa (2021) comprende las acciones de recopilar, interpretar y validar, lo cual implica la aplicación de diversas técnicas estadísticas para cuantificar y analizar los datos. Los datos cuantitativos engloban información descriptiva obtenida a través de encuestas y observaciones. En este proceso, se emplean múltiples instrumentos de estadística para ejecutar el análisis, y la herramienta más reconocida en este campo, la aplicación SPSS.

Se realizaron estadísticas como figuras, tablas, entre otras se observará la frecuencia de respuestas de cada variable y sus dimensiones acompañadas de sus interpretaciones según niveles presentados en la técnica de recolección de datos.

Al hacer efecto y/o realizar las figuras y tablas mencionadas anteriormente, se empleará como herramienta el software SPSS versión 26, el cual permitirá reducir el tiempo en llevar a cabo una interpretación correcta y oportuna.

### 3.7. Aspectos éticos

CSIC. (s.f.) se refieren a la idea de que la actividad científica se realiza de acuerdo con lineamientos morales que garantizan el avance de la sociedad, conocimiento, comprensión y condición humana. Es esencial, tanto en su naturaleza como en sus objetivos. Estas consideraciones éticas incluyen respetar el valor inherente de los demás seres humanos, preservar su derecho a su libre albedrío, proteger su privacidad y confidencialidad y proteger el medio ambiente. Además, se promueve la integridad y respeto por los derechos de un autor y se sanciona a aquellos autores o coautores que incurran en plagio o actos que vayan en contra de los estándares éticos establecidos en la investigación.

En la redacción de trabajos de investigación, se utilizará el uso de normas internacionales de redacción científica, como el parafraseo y la inclusión de referencias siguiendo el formato APA de la 7ª edición. Estas normas son empleadas

para incorporar citas directas e indirectas de manera adecuada en el texto investigativo.

Los aspectos éticos con el que contará el trabajo de investigación son los siguientes:

**Originalidad:** Se utilizará la app Turnitin que sirve para verificar la disminución de similitud.

**Conocimiento informado:** Se notificará a los involucrados lo cuán importante es la presente investigación, por medio de un documento de nominado carta de solicitud de consentimiento informado.

**No maleficencia:** Para nada se involucrará ni se llevarán a cabo actos que puedan afectar la mentalidad y aspectos físicos de los involucrados.

**Justicia:** No se presenta algún tipo de discriminación en el proceso de determinar la muestra que se empleará, por lo que las personas involucradas son tratadas por igual de manera respetuosa y considerada.

**Beneficencia:** Se mantendrá presente en la ejecución del proceso denominado recolección de datos, donde se explicó la relevancia del proyecto investigativo en desarrollo y la prioridad del conocimiento de los que se encuentran involucrados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis Descriptivo, Variable 1

En virtud de las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a la muestra escogida para esta investigación correlacional, exclusivamente para la Variable 1, se consiguieron y trabajaron las respuestas que tomaron forma de resultados y a continuación las mostramos:

**Tabla 4:**

*Frecuencia sobre la variable ambiente de control*

	<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	Muy Bajo	2	1.67%	2%
Casi nunca	Bajo	17	14.17%	15.8%
A veces	Medio	43	35.83%	51.7%
Mayoría de Veces	Alto	33	27.50%	79.2%
Casi siempre	Muy Alto	18	15.00%	94.2%
Siempre	Demasiado Alto	7	5.83%	100.0%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100.00%</b>	

*Nota. Aplicación de encuesta a la muestra de estudio, Municipalidad Distrital de Moro-2023*

**Figura 2:**

*Gráfico expresado en porcentaje sobre el ambiente de control*

Interpretación:





La Tabla 4 y la Figura 2 evidencian resultados acerca del entendimiento que se tiene de la variable 1 en la organización. Se observa que el 01.67% del total de la muestra presenta un nivel muy bajo, el 35.83% del de la muestra opina que se encuentra en nivel medio, el 27.50% del total de la muestra opina que está en un nivel alto, el 15.00% del total de la muestra se encuentra en un nivel muy alto y el 05.83% del total de la muestra de estudio opina que está en un nivel demasiado alto. Se observa que se encuentra en un nivel Medio.

#### 4.1.1. Análisis Descriptivo, Estructura Organizacional

En virtud de las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a la muestra escogida para esta investigación correlacional, exclusivamente para la dimensión 1 perteneciente a la Variable 1, se consiguieron y trabajaron las respuestas que tomaron forma de resultados y a continuación las mostramos:

**Tabla 5:**

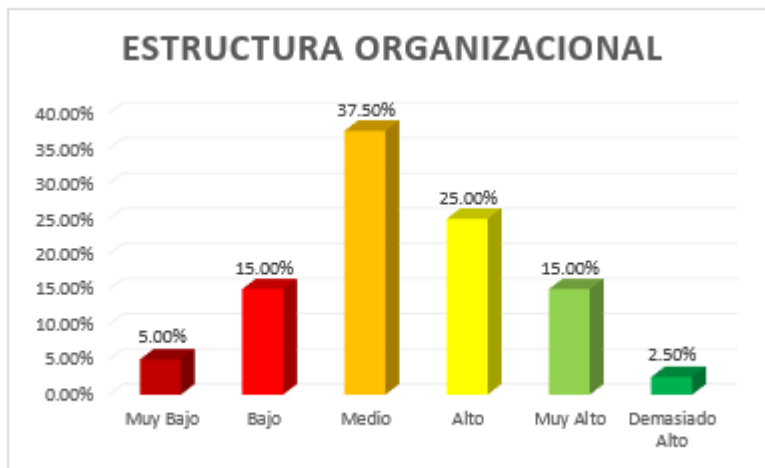
*Frecuencia sobre la dimensión Estructura Organizacional*

	<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	Muy Bajo	2	5.00%	5%
Casi nunca	Bajo	6	15.00%	20.0%
A veces	Medio	15	37.50%	57.5%
Mayoría de Veces	Alto	10	25.00%	82.5%
Casi siempre	Muy Alto	6	15.00%	97.5%
Siempre	Demasiado Alto	1	2.50%	100.0%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100.00%</b>	

*Nota. Aplicación de encuesta a la muestra de estudio, Municipalidad Distrital de Moro-2023*

**Figura 3:**

*Gráfico expresado en porcentaje sobre la estructura organizacional*


**Interpretación:**

La Tabla 5 y la Figura 3 evidencian resultados que se obtuvieron acerca de la percepción que se tiene sobre el nivel de entendimiento de la variable 1 en su primera dimensión. Se observa que el **05.00%** de los trabajadores consideran que es muy bajo, el **15.00%** considera que se presenta en un





nivel bajo, el **37.50%** considera que se encuentra en un nivel medio, el **25.00%** considera que posee un nivel alto, el **15.00%** considera que tiene un nivel alto, el **02.50%** considera que se encuentra en un nivel demasiado alto. Los mencionados resultados indican que predomina la “estructura organizacional” en un nivel medio.

4.1.2. Análisis Descriptivo, Asignación de Autoridad y Responsabilidad

En virtud de las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a la muestra escogida para esta investigación correlacional, exclusivamente para la dimensión 2 perteneciente a la variable 1, se consiguieron y trabajaron las respuestas que tomaron forma de resultados y a continuación las mostramos:

**Tabla 6:**

*Frecuencia sobre la dimensión Asignación de Autoridad y Responsabilidad*

	<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	Muy Bajo	0	0.00%	0%
Casi nunca	Bajo	5	12.50%	12.5%
A veces	Medio	14	35.00%	47.5%
Mayoría de Veces	Alto	12	30.00%	77.5%
Casi siempre	Muy Alto	6	15.00%	92.5%
Siempre	Demasiado Alto	3	7.50%	100.0%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100.00%</b>	

*Nota. Aplicación de encuesta a la muestra de estudio, Municipalidad Distrital de Moro-2023*

**Figura 4:**

*Gráfico expresado en porcentaje sobre la asignación de Autoridad y Responsabilidad*



#### Interpretación

La Tabla 6 y la Figura 4 nos muestran el nivel de la primera variable en su segunda dimensión aplicada en la organización. El 12.50% considera que tiene un nivel bajo, el 35.00% considera que el nivel es medio el 30.00% considera que el nivel que se tiene es alto, el 15.00% creen que el nivel es alto, el 7.50% considera que el nivel que poseen es demasiado alto. Los citados resultados indican que predomina la dimensión 2 en nivel medio.

#### 4.1.3. Análisis Descriptivo, Políticas y Prácticas de RR. HH

En virtud de las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a la muestra escogida para esta investigación correlacional, exclusivamente para la dimensión 3 perteneciente a la variable 1, se consiguieron y trabajaron las respuestas que tomaron forma de resultados y a continuación las mostramos:

**Tabla 7:**

*Frecuencia sobre la dimensión Políticas y Prácticas de RR.HH.*

	<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	Muy Bajo	0	0.00%	0%
Casi nunca	Bajo	6	15.00%	15.0%
A veces	Medio	14	35.00%	50.0%
Mayoría de Veces	Alto	11	27.50%	77.5%
Casi siempre	Muy Alto	6	15.00%	92.5%
Siempre	Demasiado Alto	3	7.50%	100.0%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100.00%</b>	

*Nota. Aplicación de encuesta a la muestra de estudio, Municipalidad Distrital de Moro-2023*

**Figura 5:**

*Gráfico expresado en porcentaje sobre las Políticas y Prácticas de RR.HH.*



Interpretación:

La Tabla 7 y la Figura 5 muestran resultados de la dimensión 3 de la variable 1 aplicada en la organización. Se evidencia que el 15.00% considera que el nivel es bajo, el 35.00% afirma que el nivel que se tiene es medio, el 27.00% considera que su nivel es alto, el 15.00% afirma que el nivel es muy alto y el

7.50% considera que el nivel que poseen es demasiado alto. Tales resultados infieren que predominan el nivel medio en esta dimensión.

#### 4.2 Análisis Descriptivo, Variable 2

En virtud de las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a la muestra escogida para esta investigación correlacional, exclusivamente para la variable 2, se consiguieron y trabajaron las respuestas que tomaron forma de resultados y a continuación las mostramos:

**Tabla 8:**

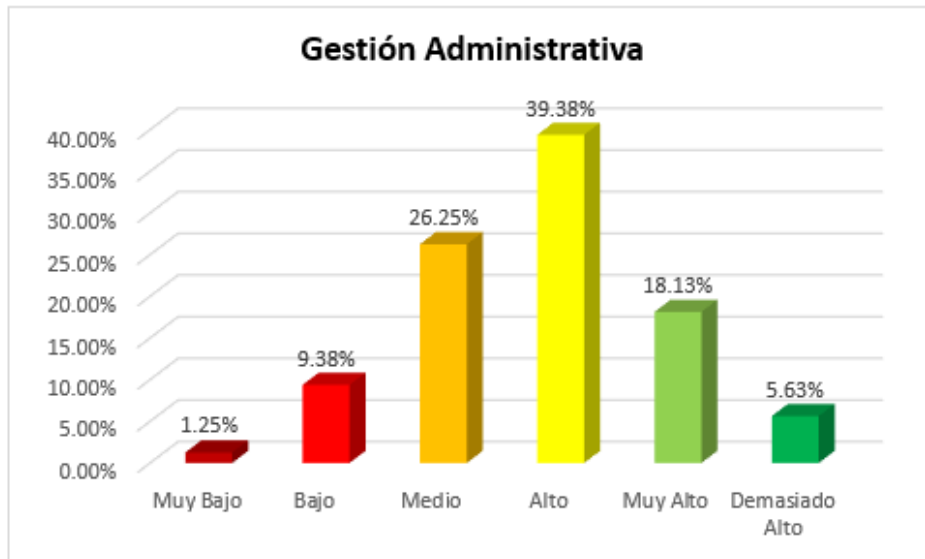
*Frecuencia sobre la Variable Gestión Administrativa*

	<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	Muy Bajo	2	1.25%	1%
Casi nunca	Bajo	15	9.38%	10.6%
A veces	Medio	42	26.25%	36.9%
Mayoría de Veces	Alto	63	39.38%	76.3%
Casi siempre	Muy Alto	29	18.13%	94.4%
Siempre	Demasiado Alto	9	5.63%	100.0%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100.00%</b>	

*Nota. Aplicación de encuesta a la muestra de estudio, Municipalidad Distrital de Moro-2023*

**Figura 6:**

*Gráfico expresado en porcentaje sobre la Gestión Administrativa*

**Interpretación:**

La Tabla 8 y la Figura 6 muestran resultados acerca de la comprensión de la variable 2. Se observa que el **01.25%** del total de la muestra de estudio considera que se encuentran en un nivel muy bajo, el **14.17%** del total de la muestra de estudio considera que poseen un nivel bajo, el **35.83%** del total de la muestra de estudio considera que cuentan con un nivel medio, el **27.50%** del total de la muestra de estudio considera que logran un nivel alto, el **15.00%** del total de la muestra de estudio considera que se tiene un nivel muy alto y el **05.83%** del total de la muestra de estudio evidencia que se posee un nivel demasiado alto. Los citados resultados evidencian que predomina el nivel alto en la variable Gestión Administrativa.

**4.1.4. Análisis Descriptivo, Planeación**

En virtud de las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a la muestra escogida para esta investigación correlacional, exclusivamente para la dimensión 1 perteneciente a la variable 2, se consiguieron y trabajaron las respuestas que tomaron forma de resultados y a continuación las mostramos:

**Tabla 9:**

*Frecuencia sobre la dimensión Planeación*

	<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	Muy Bajo	0	0.00%	0%
Casi nunca	Bajo	5	12.50%	12.5%
A veces	Medio	14	35.00%	47.5%
Mayoría de Veces	Alto	12	30.00%	77.5%
Casi siempre	Muy Alto	6	15.00%	92.5%
Siempre	Demasiado Alto	3	7.50%	100.0%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100.00%</b>	

*Nota. Aplicación de encuesta a la muestra de estudio, Municipalidad Distrital de Moro-2023*

**Figura 7:**

*Gráfico expresado en porcentaje sobre la Planeación*



**Interpretación:**

La Tabla 9 y la Figura 7 evidencian resultados acerca del entendimiento de primera dimensión de la variable 2. Se observa que el **0.00%** de los trabajadores considera que cuentan con un nivel muy bajo, el **12.50%** considera que tienen un nivel bajo, el **35.00%** considera que tienen un nivel medio, el **30.00%** considera a logran un nivel alto, el **15.00%** considera tienen un nivel alto, el **7.50%** de la muestra evidencia con sus respuestas un nivel

demasiado alto. Tales resultados evidencian que predomina la “Planeación” en un nivel medio.

#### 4.1.5. Análisis Descriptivo, Organización

En virtud de las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a la muestra escogida para esta investigación correlacional, exclusivamente para la dimensión 2 perteneciente a la variable 2, se consiguieron y trabajaron las respuestas que tomaron forma de resultados y a continuación las mostramos:

**Tabla 10:**

*Frecuencia sobre la dimensión Organización*

	<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	Muy Bajo	1	2.50%	3%
Casi nunca	Bajo	4	10.00%	12.5%
A veces	Medio	9	22.50%	35.0%
Mayoría de Veces	Alto	18	45.00%	80.0%
Casi siempre	Muy Alto	7	17.50%	97.5%
Siempre	Demasiado Alto	1	2.50%	100.0%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100.00%</b>	

*Nota. Aplicación de encuesta a la muestra de estudio, Municipalidad Distrital de Moro-2023*

**Figura 8:**

Gráfico expresado en porcentaje sobre la Organización



Interpretación:

La Tabla 10 y la Figura 8 muestran el nivel de entendimiento de la segunda variable con su segunda dimensión aplicada en la organización. Podemos ver que el 10.00% considera que poseen un nivel bajo, el 22.50% afirma que se tienen un nivel medio, el 45.00% considera que logran un nivel alto, el 17.50% con sus respuestas evidencia un nivel alto y el 02.50% considera que se encuentran en un nivel demasiado alto. Se exhibe que predomina esta dimensión en un nivel alto.

#### 4.1.6. Análisis Descriptivo, Dirección

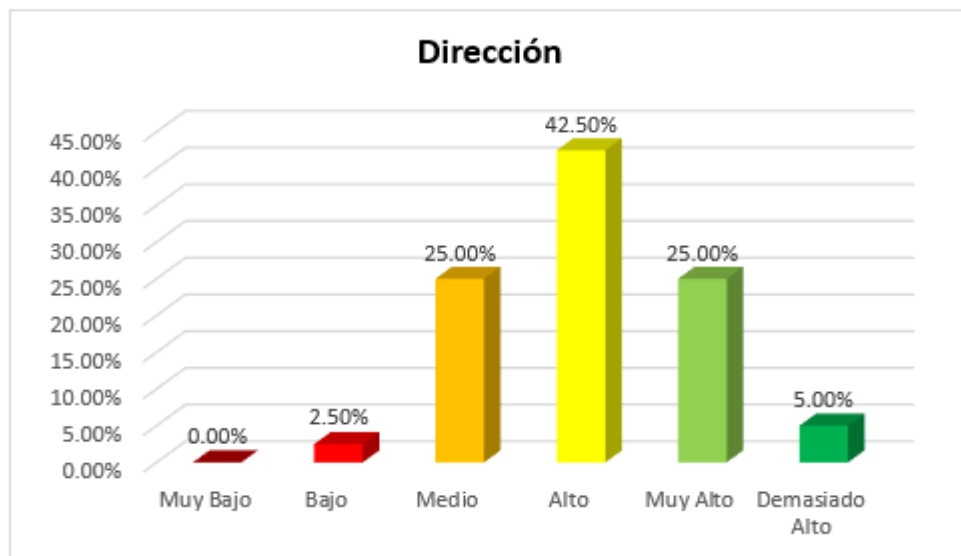
En virtud de las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a la muestra escogida para esta investigación correlacional, exclusivamente para la dimensión 3 perteneciente a la variable 2, se consiguieron y trabajaron las respuestas que tomaron forma de resultados y a continuación las mostramos:



**Tabla 11:**
*Frecuencia sobre la dimensión Dirección*

	Categorización	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	Muy Bajo	0	0.00%	0%
Casi nunca	Bajo	1	2.50%	2.5%
A veces	Medio	10	25.00%	27.5%
Mayoría de Veces	Alto	17	42.50%	70.0%
Casi siempre	Muy Alto	10	25.00%	95.0%
Siempre	Demasiado Alto	2	5.00%	100.0%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100.00%</b>	

*Nota. Aplicación de encuesta a la muestra de estudio, Municipalidad Distrital de Moro-2023*

**Figura 9:**
*Gráfico expresado en porcentaje sobre la Dirección*

**Interpretación:**

La Tabla 11 y la Figura 9 evidencian resultados del nivel de entendimiento de la segunda variable, con su tercera dimensión. Se observa que el **00.00%** de los colaboradores consideran que se posee un nivel muy bajo, el **02.50%**



considera que logran un nivel bajo, el **25.00%** considera que tiene un nivel medio, el **42.50%** considera que poseen un nivel alto, el **22.00%** considera que tienen un nivel alto, el **05.50%** evidencian con sus respuestas un nivel demasiado alto. Tales resultados exhiben que predomina la “Dirección” en un nivel de entendimiento alto.

4.1.7. Análisis Descriptivo, Supervisión

En virtud de las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a la muestra escogida para esta investigación correlacional, exclusivamente para la dimensión 4 perteneciente a la variable 2, se consiguieron y trabajaron las respuestas que tomaron forma de resultados y a continuación las mostramos:

**Tabla 12:**

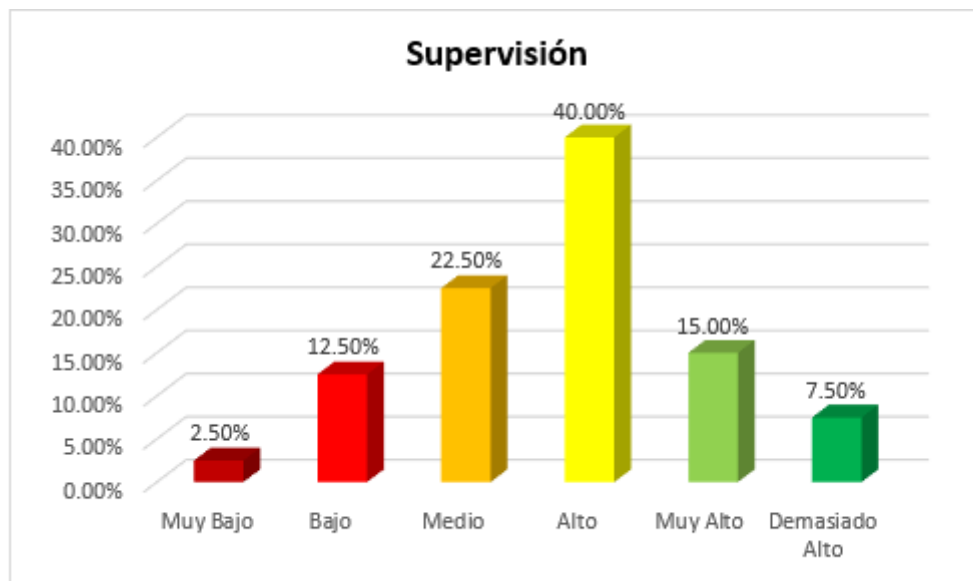
*Frecuencia sobre la dimensión Supervisión*

	<b>Categorización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Nunca	Muy Bajo	1	2.50%	3%
Casi nunca	Bajo	5	12.50%	15.0%
A veces	Medio	9	22.50%	37.5%
Mayoría de Veces	Alto	16	40.00%	77.5%
Casi siempre	Muy Alto	6	15.00%	92.5%
Siempre	Demasiado Alto	3	7.50%	100.0%
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100.00%</b>	

*Nota. Aplicación de encuesta a la muestra de estudio, Municipalidad Distrital de Moro-2023*

**Figura 10:**

*Gráfico expresado en porcentaje sobre la Supervisión*



**Interpretación:**

La Tabla 12 y la Figura 10 evidencia resultados sobre el nivel de entendimiento de la variable 2, con su cuarta dimensión. Podemos ver que el **02.50%** de los colaboradores consideran que tienen un nivel muy bajo, el **12.50%** considera que se encuentran en un nivel bajo, el **22.50%** considera que tienen un nivel medio, el **40.00%** considera que se encuentran en un nivel alto, el **15.00%** con sus respuestas evidencia un nivel alto, el **75.50%** considera que tienen un nivel demasiado alto. Los citados resultados exhiben que predomina la “Dirección” en nivel de entendimiento alto.

**4.2 Análisis Inferencial**

Se utilizaron pruebas de normalidad para completar la interpretación de este hallazgo, dado que la muestra es menor a 50 personas, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk para comparar su nivel de normalidad, la cual muestra que si el valor obtenido es mayor al 5% ( $>0.05$ ), los datos seguirían una distribución normal y si fuera inferior al 5% ( $<0.05$ ) tendría una distribución no normal. Así que en caso de distribución normal se deben ampliar las pruebas paramétricas a distribuciones disponibles como: Pearson, pero si el estudio no tiene distribución normal, pruebas no paramétricas como: Spearman, Chi Cuadrado, etc.

Luego, se presentan los resultados obtenidos de la tenacidad de pruebas de normalidad, las cuales se obtuvieron en cada variable correspondiente a los objetivos, mostrando un nivel de significancia de 0.05, por lo que podemos confirmar que se presenta la distribución normal.

**Tabla 13:**

*Prueba de normalidad*

Variables	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Ambiente de Control	0.865	8	0.134
Gestión Administrativa	0.923	8	0.453

*Nota.* Software SPSS 26

Durante el análisis, se determinó que la significancia superaba el 0.05 o 5%. En consecuencia, se empleó la correlación de Pearson, y se recomienda evaluar el coeficiente de correlación resultante considerando los siguientes criterios:

**Tabla 14:**

*Baremo de Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson*

VALOR	CRITERIO
R = 1.00	Relación positiva perfecta
$0.90 \leq r < 0.99$	Relación muy alta
$0.70 \leq r < 0.89$	Relación alta
$0.40 \leq r < 0.69$	Relación moderada
$0.20 \leq r < 0.39$	Relación baja
$0.01 \leq r < 0.19$	Relación muy baja
r = 0.00	Relación nula
R = -1.00	Relación negativa perfecta

*Nota.* Software SPSS 26

Para poner a prueba las hipótesis, contamos con Ruiz (2019), nos dice que se emplea para examinar la conexión o asociación entre dos variables cuantitativas aleatorias que se encuentran en una escala de intervalo. Esta medida nos proporciona datos acerca de la fuerza y dirección de la relación. En resumen, este

índice evalúa el nivel de correlación entre diferentes variables que tienen una relación lineal.

#### 4.2.1 Contrastación de Objetivo General

H1: El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro-2023.

H0: El Ambiente de Control no tiene una relación positiva con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro-2023.

##### a.1. Correlación de Pearson

**Tabla 15:**

*Rotación entre Ambiente de Control y Gestión Administrativa*

		Ambiente de Control	Gestión Administrativa
Ambiente de Control	Correlación de Pearson	1	,540
	Sig. (bilateral)		,167
	N	8	8
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,540	1
	Sig. (bilateral)	,167	
	N	8	8

Nota. Software SPSS 26

Interpretación:

En la tabla 15 se exhibe el coeficiente de correlación de Pearson, revelando un p-valor de 0.167. Dado que este coeficiente supera el umbral del 5% (0.05), se confirma la existencia de una relación significativa entre las variables del ambiente de control y la gestión administrativa. Además, se observa que el coeficiente correlacional es de 0.540, indicando una correlación directa moderada entre ambas variables.

##### a.2. Nivel de Significancia

$$\alpha = 95\% \quad Z \text{ crítica} = 1.96$$

##### a.3. Cálculo Estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N + 5)}{9N(N - 1)}}}$$

Donde:

Z crítico= 1.96

r= 0,540

N= 8

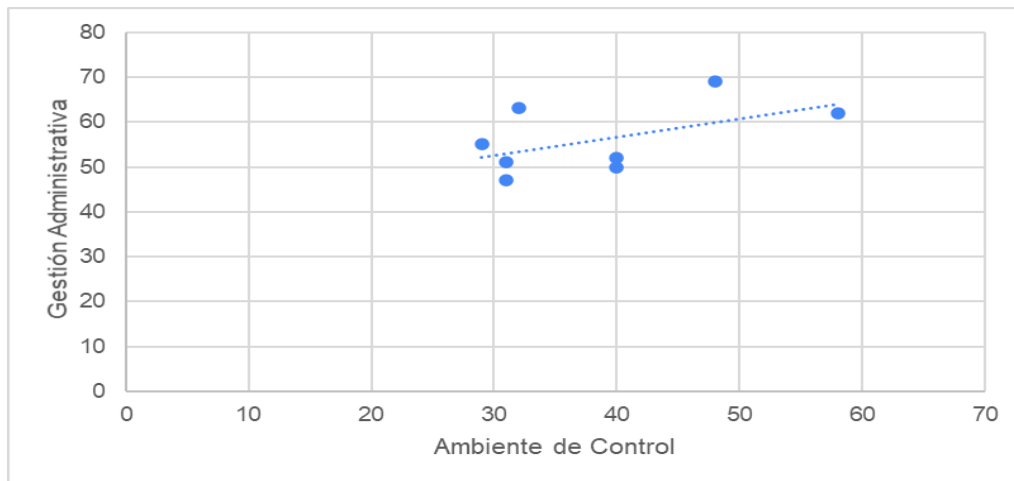
Al realizar el cálculo estadístico, ingresamos los datos en la fórmula Z y obtenemos el valor calculado de Z, el cual asciende a 1.8706. Podemos visualizar este valor de manera gráfica en la campana de Gauss de la siguiente manera:



### Análisis

Al contrastar el valor calculado de Z (1.8706) con el valor crítico de Z (1.96), observamos que  $1.8706 < 1.96$ . Confirmamos que el valor calculado de Z se encuentra en la región de aceptación y no en una región crítica. Por lo tanto, es necesario tener en cuenta las hipótesis planteadas.

#### A.4. Diagrama de Dispersión



#### Interpretación

De acuerdo a lo que se aprecia en el gráfico de dispersión a.4, se puede notar una concentración que indica la presencia de una relación moderada entre la variable ambiente de control y gestión administrativa.

#### 4.2.2. Contrastación de Objetivo Especifico 1

H1: El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Planeación de la Municipalidad Distrital de Moro-2023

H0: El Ambiente de Control no tiene una relación positiva con la Planeación de la Municipalidad Distrital de Moro-2023

#### Tabla 16:

*Baremo de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson*

VALOR	CRITERIO
R = 1.00	Relación positiva perfecta
$0.90 \leq r < 0.99$	Relación muy alta
$0.70 \leq r < 0.89$	Relación alta
$0.40 \leq r < 0.69$	Relación moderada
$0.20 \leq r < 0.39$	Relación baja
$0.01 \leq r < 0.19$	Relación muy baja
r = 0.00	Relación nula
R = -1.00	Relación negativa perfecta

Nota. Software SPSS 26

### b.1. Correlación de Pearson

**Tabla 17:**

*Relación entre Ambiente de Control y Planeación*

		Ambiente de Control	Planeación
Ambiente de Control	Correlación de Pearson	1	,972**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	8	8
Planeación	Correlación de Pearson	,972**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	8	8

Nota. Software SPSS 26

Interpretación:

Como se evidencia en la Tabla 17, que presenta el coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un valor de p de 0.000, lo cual implica un rechazo contundente de la hipótesis nula (H0). En consecuencia, se hace necesario aceptar de inmediato la hipótesis alternativa (H1), confirmando de esta manera la existencia de una relación significativa entre las dos variables.

Adicionalmente, el coeficiente de correlación (0.972) indica una correlación muy robusta entre las mencionadas variables y dimensiones.

### b.2. Nivel Significancia

$$\alpha = 95\% \quad Z \text{ crítica} = 1.96$$

### b.3. Cálculo Estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N + 5)}{9N(N - 1)}}}$$



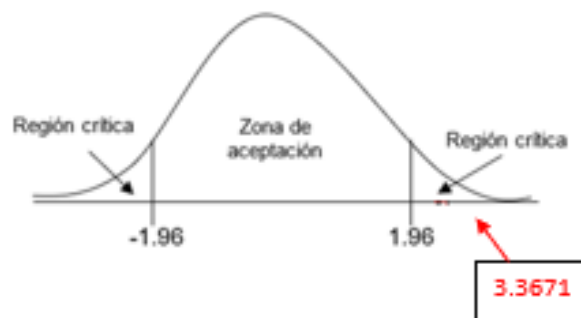
Donde:

Z crítico= 1.96

r= 0.972

N= 8

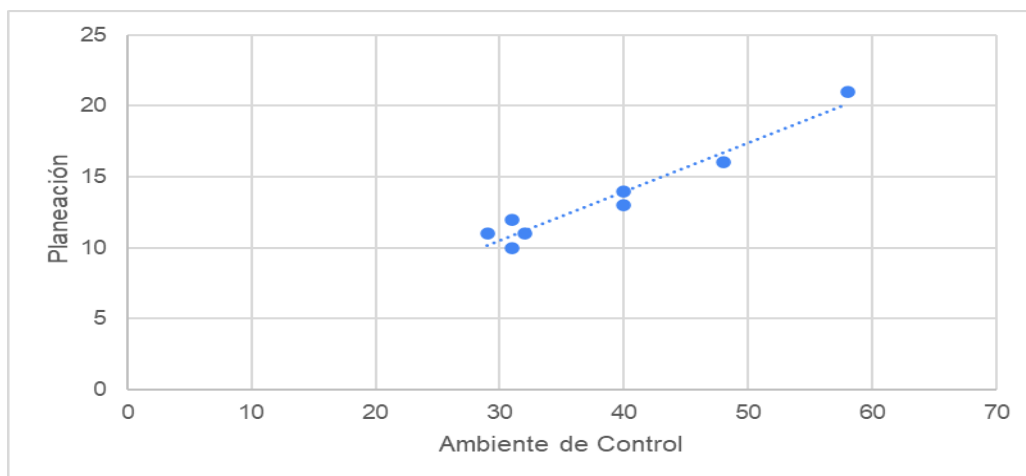
Al llevar a cabo el cálculo estadístico y reemplazar los datos en la fórmula Z, se obtiene el valor calculado de Z, que en esta instancia es de 3.3671. Podemos ilustrar este valor en la campana de Gauss de la siguiente manera:



Análisis

Al contrastar el valor calculado de Z (3.3671) con el valor crítico de Z (1.96), observamos que  $3.3671 > 1.96$ . En consecuencia, al tener un valor de probabilidad Z calculado superior al Z crítico, podemos concluir que nos encontramos en una región crítica de rechazo. Esto implica que debemos rechazar la hipótesis nula y, en su lugar, aceptar la hipótesis alternativa.

#### b.4. Diagrama de Dispersión



### Interpretación

En cuanto al gráfico de dispersión, se observa una fuerte correlación visual entre la variable y la dimensión, lo que sugiere una relación muy significativa. En particular, esta relación es notable entre ambiente de control y planeación.

#### 4.3.3. Contrastación de Objetivo Especifico 2

H1: El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Organización de la Municipalidad Distrital de Moro-2023

H0: El Ambiente de Control no tiene una relación positiva con la Organización de la Municipalidad Distrital de Moro-2023.

**Tabla 18: Baremo de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson**

<b>VALOR</b>	<b>CRITERIO</b>
R = 1.00	Relación positiva perfecta
$0.90 \leq r < 0.99$	Relación muy alta
$0.70 \leq r < 0.89$	Relación alta
$0.40 \leq r < 0.69$	Relación moderada
$0.20 \leq r < 0.39$	Relación baja
$0.01 \leq r < 0.19$	Relación muy baja
r = 0.00	Relación nula
R = -1.00	Relación negativa perfecta

*Nota. Software SPSS 26*

c.1. Correlación de Pearson

**Tabla 19: Relación entre Ambiente de Control y Organización**

		Ambiente de Control	Organización
Ambiente de Control	Correlación de Pearson	1	-,295
	Sig. (bilateral)		,478
	N	8	8
Organización	Correlación de Pearson	-,295	1
	Sig. (bilateral)	,478	
	N	8	8

Interpretación:

Según los resultados expuestos en la Tabla 19, se observa que la correlación de Pearson presenta un valor de p igual a 0.478, un coeficiente que excede el umbral del 5% (0.05). Este hallazgo confirma la presencia de una relación significativa entre las variables, particularmente entre "ambiente de control" y "organización". Además, el coeficiente de correlación Rho de Pearson (-0.295) señala una relación negativa perfecta entre la variable y la dimensión mencionadas anteriormente.

c.2. Nivel de significancia

$$\alpha = 95\% \quad Z \text{ crítica} = 1.96$$

c.3. Cálculo Estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N + 5)}{9N(N - 1)}}}$$

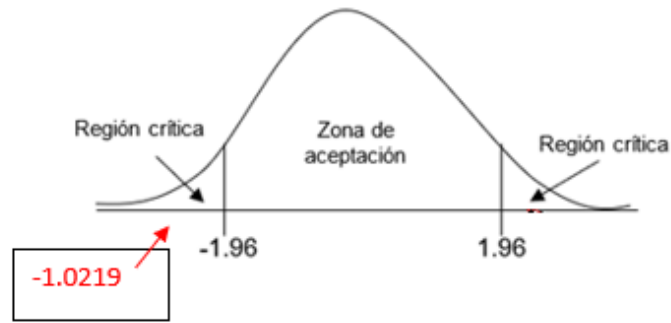
Donde:

Z crítico= 1.96

r =-0.295

N = 8

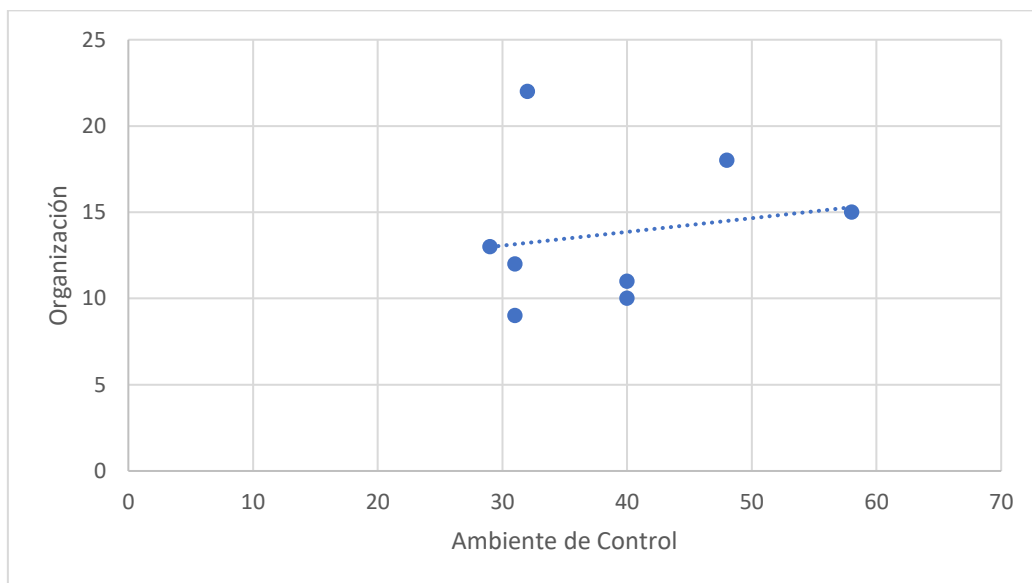
Al realizar el cálculo de los datos estadísticos y aplicar la fórmula, se obtiene un valor de probabilidad Z igual a -1.0219. Este resultado puede representarse visualmente de la siguiente manera:



### Análisis

Al contrastar el valor calculado de la probabilidad Z con el valor Z crítico, se nota que  $-1.0219$  es inferior a  $1.96$ . Por lo tanto, al tener un valor de probabilidad Z calculado menor al valor Z crítico, nos ubicamos en una región crítica de rechazo. Esto implica la necesidad de rechazar la hipótesis nula y, en su lugar, aceptar la hipótesis alternativa.

### c.4. Diagrama de Dispersión



### Interpretación

En relación al gráfico de dispersión, se aprecia una marcada correlación visual entre la variable y la dimensión. Esta intensidad visual denota una correlación negativa perfecta, y confirma una relación significativa entre de ambiente de control y organización.

### 4.2.4. Contrastación de Objetivo Especifico 3

H1: El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Dirección de la Municipalidad Distrital de Moro-2023

H0: El Ambiente de Control no tiene una relación positiva con la Dirección de la Municipalidad Distrital de Moro-2023.

**Tabla 20: Baremo de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson**

VALOR	CRITERIO
R = 1.00	Relación positiva perfecta
$0.90 \leq r < 0.99$	Relación muy alta
$0.70 \leq r < 0.89$	Relación alta
$0.40 \leq r < 0.69$	Relación moderada
$0.20 \leq r < 0.39$	Relación baja
$0.01 \leq r < 0.19$	Relación muy baja
r = 0.00	Relación nula
R = -1.00	Relación negativa perfecta

*Nota. Software SPSS 26*

### c.1. Correlación de Pearson

**Tabla 21: Relación entre Ambiente de Control y Dirección**

		Ambiente de Control	Dirección
Ambiente de Control	Correlación de Pearson	1	,245
	Sig. (bilateral)		,558
	N	8	8
Dirección	Correlación de Pearson	,245	1
	Sig. (bilateral)	,558	
	N	8	8

*Nota. Software SPSS 26*

Interpretación:

Según se evidencia en la Tabla 21 al utilizar el coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un valor de p igual a 0.558, superando el 5% (0.05). Esto

respalda la presencia de una relación significativa entre las variables, específicamente entre "ambiente de control" y "dirección". Además, el coeficiente de correlación Rho de Pearson (0.245) indica una relación de baja magnitud entre la variable y la dimensión mencionada anteriormente.

### c.2. Nivel de Significancia

$$\alpha = 95\% \quad Z \text{ crítica} = 1.96$$

### c.3. Cálculo Estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N + 5)}{9N(N - 1)}}}$$

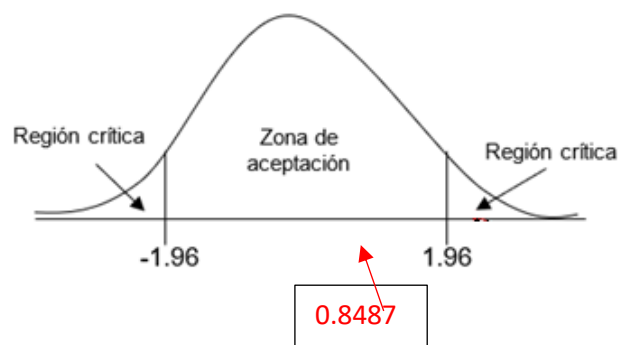
Donde:

$$Z \text{ crítico} = 1.96$$

$$r = 0.245$$

$$N = 8$$

Al realizar el cálculo de los datos estadísticos y aplicar la fórmula, se obtiene un valor de probabilidad Z igual a 0.8487. Este resultado puede ser visualizado gráficamente de la siguiente manera:

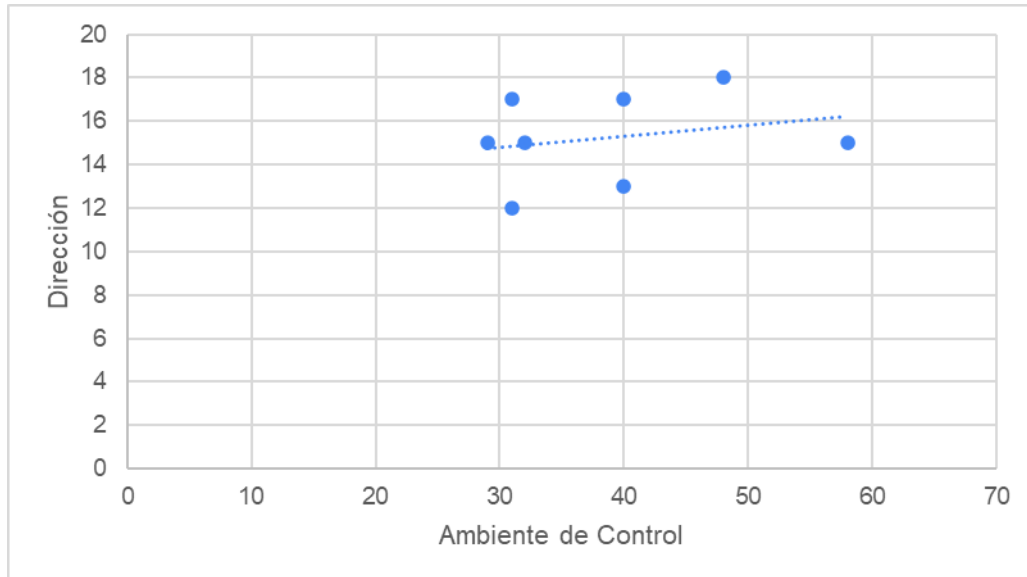


### Análisis

Al contrastar el valor calculado de la probabilidad Z con el valor Z crítico, se nota que 0.8487 es menor que 1.96. Por lo tanto, al tener un valor de probabilidad Z

calculado inferior al valor Z crítico, nos encontramos en una zona de aceptación. Esto implica que ambas hipótesis pueden ser consideradas.

#### c.4. Diagrama de Dispersión



#### Interpretación

En relación al gráfico de dispersión, se evidencia una marcada correlación visual entre la variable y la dimensión. Esta intensidad visual denota una correlación baja y confirma una relación significativa entre ambiente de control y dirección.

#### 4.3.5. Contrastación de Objetivo Especifico 4

H1: El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Supervisión de la Municipalidad Distrital de Moro-2023

H0: El Ambiente de Control no tiene una relación positiva con la Supervisión de la Municipalidad Distrital de Moro-2023.

**Tabla 22: Baremo de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson**

VALOR	CRITERIO
$R = 1.00$	Relación positiva perfecta
$0.90 \leq r < 0.99$	Relación muy alta
$0.70 \leq r < 0.89$	Relación alta

$0.40 \leq r < 0.69$	Relación moderada
$0.20 \leq r < 0.39$	Relación baja
$0.01 \leq r < 0.19$	Relación muy baja
$r = 0.00$	Relación nula
$R = -1.00$	Relación negativa perfecta

*Nota. Software SPSS 26*

### c.1. Correlación de Pearson

**Tabla 23: Relación entre Ambiente de Control y Supervisión**

		Ambiente de Control	Supervisión
Ambiente de Control	Correlación de Pearson	1	,183
	Sig. (bilateral)		,664
	N	8	8
Supervisión	Correlación de Pearson	,183	1
	Sig. (bilateral)	,664	
	N	8	8

*Nota. Software SPSS 26*

### Interpretación:

Referente a los datos presentados en la Tabla 23, al emplear el coeficiente de correlación de Pearson, se consigue un valor de P igual a 0.664, el cual supera el nivel de significancia establecido. Además, el coeficiente de correlación Rho de Pearson (0.183) indica una baja relación entre la variable y la dimensión mencionada anteriormente.

### c.2. Nivel de Significancia

$$\alpha = 95\% \quad Z_{crítica} = 1.96$$

### c.3. Cálculo Estadístico



$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N + 5)}{9N(N - 1)}}}$$

Donde:

Z crítico = 1.96

r = 0.183

N = 8

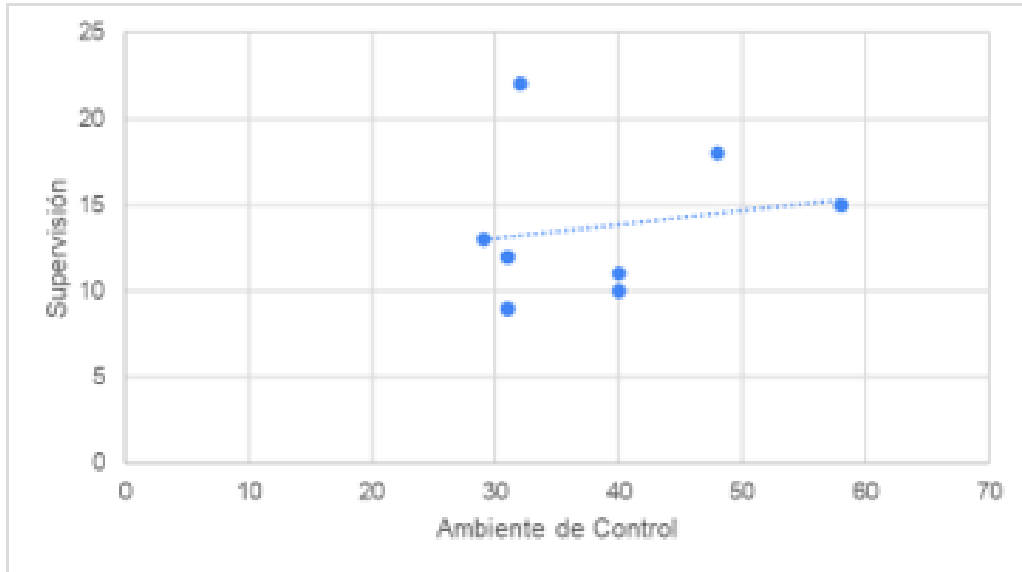
Cuando sustituimos los datos estadísticos en la fórmula, obtenemos un valor de probabilidad Z igual a 0.6339, que podemos representar gráficamente de la siguiente manera:



Análisis

Al comparar el valor calculado de probabilidad Z con el valor Z críticos, notamos que 0.6339 es menor que 1.96. Por lo tanto, al poseer un valor de probabilidad Z calculado inferior al valor Z crítico, se encuentra en una zona de aceptación. Esto implica que ambas hipótesis, tanto la nula como la alternativa, pueden ser consideradas.

c.4. Diagrama de Dispersión



### Interpretación

En la relación al gráfico de dispersión, se visualiza una marcada correlación visual entre la variable y la dimensión. Esta intensidad visual indica una relación de baja magnitud y confirma una relación significativa entre ambiente de control y supervisión.

## V. DISCUSION

En conformidad con Terreros (2021) De acuerdo con su teoría actual, el control interno abarca todas las actividades que se realizan en conjunto para garantizar que todo funcione correctamente. El objetivo de esta medida es proteger los recursos de la empresa, evitando cualquier pérdida o daño que pueda afectar su rentabilidad. Además, al dotar cada área interna de buenas prácticas y tecnología adecuada, se logra agilizar y aumentar la eficacia para cuando las decisiones se tengan que tomar. Además, contribuye a reducir los errores humanos que podrían resultar en pérdidas monetarias y obstaculizar la consecución de metas trazadas por la organización.

De igual modo Calle (2022) Para una buena estructura de control interno se inicia por el entorno, el cual es la forma en la cual la organización hace uso de los procesos y las herramientas de control de auditoría interna en la organización. El ambiente de control interno debe incluir varios elementos: una filosofía de gestión de riesgos, apetito de riesgo, honestidad, valores éticos y un directorio comprometido, una estructura organizacional sólida y una adecuada división de funciones. Incluso los sistemas de gestión de riesgos mejor diseñados pueden fallar si una organización no tiene una política estructurada que cree directrices claras.

Ciñéndonos a que, Capristano (2018) realizó un estudio sobre “El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las municipalidades del Perú: caso municipalidad distrital de Nuevo Chimbote – Ancash, 2017”, buscó brindar una descripción detallada sobre cómo el C.I. afecta la G.A., enfocándose en el análisis del impacto específico que esto tuvo en la Municipalidad durante el año 2017. Para llevar a cabo esta investigación en su metodología, se utilizó un enfoque cualitativo. La forma en cómo se obtuvieron los datos fue con la ayuda de fichas bibliográficas y la aplicación de una encuesta al abogado que ocupaba el cargo de jefe del OCI de la entidad en cuestión. A partir de esto, se puede inferir que la gestión administrativa municipal se ve perjudicada debido a una mala implementación del C.I. donde ejerce una influencia positiva en la gestión cuando se cumplen las normas y procedimientos establecidos.

De la misma manera, gracias a los resultados obtenidos y al análisis descriptivo que se realizó, se identificó que sobre el total de funcionarios que formaron la muestra, el 35.83% exhibió que se tenía un nivel medio de entendimiento del ambiente de control que hay en la Municipalidad Distrital de Moro, para “estructura organizacional” un 37.50% reflejó un nivel medio, en el caso de “asignación de autoridad y responsabilidad” el 35.00% respondió que se encuentra en un nivel medio y con respecto a la dimensión “políticas y prácticas de RR.HH” evidencian un nivel medio que es representado por el 35.00%.

Haciendo referencia a lo anterior, Andrade (2020) define que el control interno tiene que sentar su base sobre valores de ética y transparencia de los colaboradores, y quien da el ejemplo de ellos son los directivos de la organización. Supervisar debería ser visto como un método de mejora continua que permita minimizar riesgos y donde todos participen en soluciones importantes. El entorno de control tiene una influencia decisiva en el trabajo organizacional. El tono de arriba hacia abajo es una guía indispensable para todos los miembros de una institución porque proporciona un marco moral y una filosofía ética que hace que el comportamiento deshonesto sea incompatible con el comportamiento de gestión.

La variable 1 se relaciona con la cultura organizacional de la corporación. La gestión interna debe basarse totalmente en esas actitudes, valores, creencias y la aprobación de sus personas. Sin embargo, hay que reconocer que la existencia de un entorno de control favorable requiere una gestión ejemplar. Diseñar un sistema que no sea visible desde la cima de la organización, como suele ser el caso, tendría muy poco efecto.

Y por la parte de la variable Gestión Administrativa, después de analizar los resultados, se puede evidenciar un nivel alto, que se traduce al 39.38% del total de funcionarios a los cuales se les aplicó la encuesta, los cuales son los representantes de nuestra muestra, si tratamos sobre la dimensión “planeación”, el 35% de la muestra manifestó que se encuentra un nivel medio, analizando los resultados de la dimensión “organización”, podremos observar que el 45.00% concuerda que se tiene en un nivel alto, mientras que para la dimensión “dirección” el 42.50% expresó un nivel medio y finalmente sobre la dimensión

“supervisión” se obtuvo un 40% sobre el total de encuestados que opinan que se encuentra en un nivel alto. Sosteniendo como plataforma lo anterior, recogiendo las palabras de Pampamallco (2018) La gestión administrativa es de suma importancia en la administración del municipio, de manera que los objetivos planteados en el plan estratégico se puedan aplicar para evaluar medidas de control, identificar debilidades y luego realizar las modificaciones que se necesiten para lograr la mayoría de las metas trazadas. El custodio de la lista y el concejo deben, a través de estrategias de sensibilización, fomentar que se participe de manera frecuente y con responsabilidad teniendo como base el control del gobierno municipal, identificándose con la realidad socioeconómica y política de su municipio, permitiendo a los ciudadanos dirigir su participación dentro de la forma en cómo se dirige y las regulaciones aplicables. La gestión administrativa tiene funciones relacionadas con la gestión que incluyen: Planificación, Organización, Control y Supervisión.

Se encontró una relación positiva y con significancia directa entre las dos variables, como lo demuestran los resultados del cuestionario. El coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.540, con un nivel de significancia de 0.05 (0.167). Esto sugiere dos hallazgos importantes: en primer lugar, la relación es bastante débil según los criterios de interpretación del coeficiente de Pearson; en segundo lugar, la relación es estadísticamente significativa, como se confirma por el nivel de significancia. Sánchez (2022) comentó que la gestión administrativa ha existido desde que los primeros se dieron cuenta de que el hombre necesitaba que alguien más realizara tareas para poder mantener su existencia. Actividades como la pesca y la caza son dos claros ejemplos de ello, aunque de forma muy sencilla, y nos dan una idea muy general de qué es la gestión administrativa para entender mejor.

Tratándose del primer objetivo específico, se identificó relación entre la primera variable y la primera dimensión, respaldada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.972. Este coeficiente obtuvo un nivel de significancia por debajo de 0.05 (0.000). La interpretación de estos hallazgos confirma dos aspectos cruciales: en primer lugar, la existencia de una relación extremadamente fuerte entre las variables y, en segundo lugar, la significancia

estadística de esta relación. En ese sentido, Editorial Etecé (2022) es la primera tarea esencial para dirigir de manera efectiva los pasos subsecuentes y lograr un desarrollo exitoso implica el trazado de metas, la definición de metas y la identificación de los recursos y actividades requeridos a lo largo de un período específico. Para llevar a cabo este proceso, es posible realizar análisis internos y externos utilizando herramientas como las 'Cinco Fuerzas de Porter' o el análisis FODA, por mencionar algunas.

Para el segundo objetivo específico, se confirmó la existencia de una relación entre la variable 1 y la organización. Esto se evidenció a través del coeficiente de correlación de Pearson, que fue de -0.295. Además, el nivel de significancia fue mayor a 0.05 (0.478). Estos resultados se resumen en dos puntos clave: en primer lugar, existe una relación moderada entre las variables, y, en segundo lugar, esta relación es estadísticamente significativa. Por eso Editorial Etecé (2022) La organización implica establecer una estructura para asignar los RR.HH. y financieros de la empresa para la organización y desarrollo del trabajo y la consecución de los objetivos planificados. Aquí se definen las áreas de la organización, se agrupan según las tareas y se seleccionan los empleados adecuados.

En relación al tercer objetivo específico, se confirmó la presencia de una relación entre la variable 1 y la dirección. Esta relación se puso de manifiesto a través del coeficiente de correlación de Pearson, que fue de 0.245. Además, el nivel de significancia fue mayor a 0.05 (0.558). Estos resultados se pueden resumir en dos aspectos fundamentales: en primer lugar, existe una relación moderada entre las variables, y en segundo lugar, esta relación es estadísticamente significativa. Asimismo, Editorial Etecé (2022) La Dirección consiste en implementar estrategias planificadas, se guían los esfuerzos hacia el logro de objetivos a través de la dirección, la motivación y la comunicación efectiva. Esto implica, entre otros aspectos, la incentivación de los empleados, el establecimiento de una comunicación abierta con todas las áreas y la implementación de un sistema de evaluación constante.

Para el cuarto objetivo específico, se verificó la presencia de una conexión entre el entorno de control y la supervisión. Esta asociación fue evidenciada

mediante el coeficiente de correlación de Pearson, que fue de 0.183. Además, el nivel de significancia fue mayor a 0.05 (0.664). En resumen, estos hallazgos indican dos aspectos clave: en primer lugar, existe una relación moderada entre las variables, y, en segundo lugar, esta relación es estadísticamente significativa.

Entonces, Editorial Etecé (2022) la supervisión implica comprobar que las tareas diarias se desarrollen de acuerdo con las estrategias planificadas, ajustar algunas actividades, resolver problemas o evaluar los resultados, entre otras acciones. La labor administrativa debe ser desempeñada de manera profesional y transparente. La búsqueda de una mejora continua se logra a través de la medición de los resultados obtenidos, para poder compararlos con los resultados planificados.

## VI. CONCLUSIONES

Se determinó que el A.C. de la MDM se encuentra en un nivel medio, debido a que del total de encuestados el 35.83% respondió que el ambiente de control se encuentra presente a veces. Con lo que respecta a la variable 2 se encuentran en un nivel alto, porque el 39.38% respondió que la gestión administrativa se encuentra presente la mayoría de veces. Por ende, las 2 variables, se relacionan de manera positiva, esto permite cumplir correctamente, minimizando así problemas futuros. Según el coeficiente de correlación Rho de Pearson la variable 1 y la variable 2 tienen una relación moderada entre sí, debido a que su coeficiente es 0.540. El ambiente de control es un entorno donde se llevan a cabo las actividades de la organización bajo la dirección de la administración, donde el contexto de control está moldeado por factores tanto externos como internos, por tanto, la segunda variable implica la preparación para la acción, anticipando y considerando todas las herramientas y procedimientos necesarios para lograr sus metas y minimizar los posibles efectos negativos o problemas. En este contexto, se desempeñan cuatro funciones esenciales: planificar, organizar, dirigir y controlar.

Se determinó que el A.C. de la MDM posee un nivel medio, debido a que del total de encuestados el 35.83% respondió que el A.C. se encuentra presente a veces. Con lo que respecta a la planeación de la MDM tiene un nivel medio, porque el 35% de los encuestados respondió que esta se encuentra presente solo a veces. Por ende, ambas variables se relacionan de manera positiva. Según el coeficiente de correlación Rho de Pearson la variable 1 y la dimensión 1 tienen una relación muy alta entre sí, debido a que el coeficiente es 0.972, lo que indica un rechazo claro de la hipótesis nula ( $H_0$ ), por lo tanto, se debe aceptar de inmediato la ( $H_1$ ). El ambiente de control es un entorno donde se llevan a cabo las actividades de la organización bajo la dirección de la administración, donde el contexto de control está moldeado por factores tanto externos como internos, por la tanto, la planeación implica la formulación de objetivos a la par de la identificación de los bienes y procesos que se requerirán en un tiempo específico utilizando análisis internos y externos de la organización.



Se determinó que el A.C. de la MDM tiene un nivel medio, debido a que del total de encuestados el 35.83% respondió que el ambiente de control se encuentra presente a veces. Con lo que respecta a la organización de la MDM tiene un nivel alto, debido a que el 45% respondió que esta se encuentra presente la mayoría de veces. Por ende, ambas variables se relacionan de manera positiva. Según el coeficiente de correlación Rho de Pearson la variable 1 y la dimensión 2 tienen una relación negativa perfecta entre sí, debido a que el coeficiente es  $-0.295$ , confirmando así una relación significativa. El ambiente de control es un entorno donde se llevan a cabo las actividades de la entidad dependiendo de la dirección de la administración, donde el contexto de control está moldeado por factores tanto externos como internos, por lo tanto, la organización se encarga de la distribución de las fuentes de trabajo y monetarias disponibles que tenga la empresa para lograr la organización y desarrollo del trabajo junto a la consecución de los objetivos planificados.

Se determinó que el A.C. de la MDM posee un nivel medio, debido a que del total de encuestados el 35.83% respondió que el ambiente de control se encuentra presente a veces. La dirección posee un nivel alto, debido a que el 42.50 respondió que la planeación se encuentra presente la mayoría de veces. Por ende, ambas variables se relacionan de manera positiva. Según el coeficiente de correlación Rho de Pearson la variable 1 y la dimensión 3 tienen una relación baja entre sí, debido a que su coeficiente de correlación es  $0.245$ . El ambiente de control es un entorno donde se llevan a cabo las actividades de la organización bajo la dirección de la administración, donde el contexto de control está moldeado por factores tanto externos como internos, por ende, la dirección consiste en implementar estrategias planificadas, se guían los esfuerzos hacia el logro de objetivos a través de la dirección, la motivación y la comunicación efectiva. Esto implica, entre otros aspectos, la incentivación de los empleados, el establecimiento de una comunicación abierta con todas las áreas de la organización y la implementación de un sistema de evaluación constante.

Se determinó que el A.C. de la MDM posee un nivel medio, debido a que del total de encuestados el 35.83% respondió que el ambiente de control se encuentra presente a veces. En cuanto a la supervisión de la MDM se encuentra en un nivel

alto, debido a que el 40% respondió que la supervisión se encuentra presente la mayoría de veces. Por ende, ambas variables se relacionan de manera positiva. Según el coeficiente de correlación Rho de Pearson la variable 1 y la dimensión 4 tienen una relación muy baja entre sí, debido a que su coeficiente de correlación es 0.183. El ambiente de control es un entorno donde se llevan a cabo las actividades de la organización bajo la dirección de la administración, donde el contexto de control está moldeado por factores tanto externos como internos, por lo tanto, la supervisión implica comprobar el desarrollo de las tareas diarias de acuerdo con las estrategias que trazaron en el plan, con el objetivo de mejorar la manera en la que las decisiones son tomadas, ajustar algunas actividades, resolver problemas o evaluar los resultados.

## VII. RECOMENDACIONES

Desde una perspectiva metodológica, sugerimos continuar explorando investigaciones que aborden las conexiones entre variables de control interno y diversas formas de gestión. Esta recomendación se fundamenta en la noción de que a medida que progresamos en el tiempo, el uso de tecnologías y metodologías innovadoras, junto con la aplicación de diversos instrumentos y técnicas, facilitará la obtención de nuevos descubrimientos y resultados.

Desde una perspectiva académica, se aconseja que las instituciones educativas técnicas y superiores motiven a sus estudiantes a profundizar en la investigación de temas como este. Esto se debe a que se abordan aspectos de suma importancia en el campo de la administración pública, al establecer vínculos entre los componentes del control interno con la manera en que se dirigen instituciones de este tipo, con especial énfasis en las Municipalidades del Perú.

En términos prácticos, se aconseja:

Se aconseja a los líderes de la Municipalidad Distrital de Moro desarrollar un programa de formación destinado a fortalecer la comprensión del ambiente de control. Esto tiene como objetivo mejorar la gestión administrativa que llevan a cabo, dado que se observa una conexión importante en la dinámica del ambiente de control y la administración del palacio del distrito de Moro.

Es recomendable evaluar y analizar los resultados del programa de capacitación sobre el ambiente de control en la Municipalidad Distrital de Moro, con la intención de proporcionar retroalimentación sobre la información impartida.

Se sugiere diseñar un programa que refuerce los conocimientos y la comprensión del ambiente de control y la gestión administrativa aplicada con respecto a la entidad. Con el fin de perfeccionar el procedimiento de evaluación de logros en las cuatro dimensiones de la Gestión Administrativa.

Para medir los resultados de las acciones llevadas a cabo en Municipalidad Distrital de Moro, se aconseja que el director y su equipo implementen supervisiones y evaluaciones.



## VIII. REFERENCIAS

Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: Concepto.de. Disponible en: <https://concepto.de/gestion-administrativa/>.

Andrade, J. (18 de junio de 2020). El Ambiente de Control. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/el-ambiente-de-control-jes%C3%BAs-rodolfo/?originalSubdomain=es>

Arteaga, G. (2020). *¿Qué es el análisis de datos? Definición y ejemplo*. Testsiteforme. Recogida y Análisis De Datos. <https://www.testsiteforme.com/tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/>

Bedon, K. y Castañeda, J. (2021). *Delito de colusión y las contrataciones públicas directas en estado de emergencia en la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash, 2020* [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59910>

Benz, M. (13 de octubre de 2023). Revisión y aprobación de documentos: Cómo hacerlo bien. Gestión de Proyectos. <https://filestage.io/es/blog/revision-y-aprobacion-de-documentos/>

Buendía, P (2021). Servir establece normas para los procesos de selección de personal. <https://elperuano.pe/noticia/120988-servir-establece-normas-para-los-procesos-de-seleccion-de-personal>

Calle, J. (06 de octubre de 2022). Conoce los componentes del control interno de una empresa. Pirani. <https://www.piranirisk.com/es/blog/conozca-los-componentes-del-control-interno-de-una-empresa>

Calle, J. (2022). ¿Qué elementos debe tener un ambiente de control interno? Piranirisk.com. <https://www.piranirisk.com/es/blog/que-elementos-debe-tener-un-ambiente-interno-de->



[control#:~:text=El%20ambiente%20de%20control%20interno,de%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20riesgo.](#)

Capristano, M. (2018). *El Control Interno Y Su Influencia En La Gestión Administrativa De Las Municipalidades Del Perú: Caso Municipalidad Distrital De Nuevo Chimbote, Ancash, 2017* [tesis de pregrado, Universidad Católica De Los Ángeles] Repositorio Institucional Uladech. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/7835>

Carcaño, R. (2021). *Auditoría En El Sector Público* (presentación de diapositivas). COFAE. [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ven\\_cur\\_aud\\_sec\\_publ.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ven_cur_aud_sec_publ.pdf)

Castañeda, P. (2014). *Control Previo y las consecuencias de no Efectuarlo Correctamente*. Escuela de gobierno y gestión pública. <https://rc-consulting.org/blog/2014/09/control-previo-y-concurrente-y-las-consecuencias-de-no-efectuarlo-correctamente/>

Chiavenato. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana.

Controlaría General de la República. (2016). Control Interno

[https://doc.contraloria.gob.pe/PACK anticorrupcion/documentos/3 CONTR\\_OL INTERNO 2016.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTR_OL_INTERNO_2016.pdf)

CSIC. (s.f.). *Ética en la investigación*. Ética e integridad. <https://www.csic.es/es/el-csic/etica/etica-en-la-investigacion#:~:text=La%20%C3%A9tica%20en%20la%20investigaci%C3%B3n,el%20progreso%20de%20la%20sociedad.>

Delgado, F. (2018). *Control previo y posterior en la gestión pública*. Revista De Derecho Administrativo Económico, 26(1), 97-120.

Francisco, J. (1 de septiembre de 2021). *Muestra estadística*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>



GCF Aprendelibre (2018). *Tipos de muestreo*. Estadística básica.  
<https://edu.gcfglobal.org/es/estadistica-basica/tipos-de-muestreo/1/#>

GOB. (05 de noviembre de 2023). Oficina de Contabilidad. El estado.  
<https://www.gob.pe/42922-municipalidad-distrital-de-magdalena-del-mar-oficina-de-contabilidad>

GOB. (05 de noviembre de 2023). Oficina General de Administración y Finanzas. El estado.  
<https://www.gob.pe/en/23255-municipalidad-provincial-de-cajamarca-oficina-de-tesoreria>

Gonzales, A. y Mosquera, L. (2020). *Del control previo y perceptivo al posterior y preventivo: estudio de la trayectoria en el control fiscal en Colombia 1991-2019*. Via Inveniendi Et Iudicandi, vol 15, num. 1. 2020, Junio, pp. (71-90). Universidad Santo Tomas, Colombia  
<https://www.redalyc.org/journal/5602/560268191004/560268191004.pdf>

Helena. (2022). *Roles, responsabilidades y autoridades en la organización en la ISO 9001*. ISO 9001:2015. <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2022/05/sobre-los-roles-las-responsabilidades-y-las-autoridades-en-la-organizacion-en-la-iso-9001/>

Hernández, E. (2020). *Implicaciones de la institucionalización del control interno municipal: vigilancia a servidores en los municipios urbanos de México, 2017* [tesis de maestría, Flacso México] Repositorio Institucional Flacso Mx.  
[https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/255/1/Hernandez\\_ET.pdf](https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/255/1/Hernandez_ET.pdf)

InfoPublic (2023). Compendio Normativo Sistema Administrativo de Control. Leyes.  
<https://infopublic.bpaprocorp.com/compendio-normativo/sistema-administrativo-de-control>

ITS soluciones S.A.S. (9 de febrero de 2022). Proceso de Aprobación de Documentos.  
<https://www.its-solutions.net/uncategorized/proceso-de->



[aprobacion-de-](#)

[documentos/#:~:text=La%20aprobaci%C3%B3n%20de%20documentos%20](#)

[es,toma%20de%20decisiones%20y%20por](#)

Lozada, J. (diciembre de 2014). *Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria*. CIENCIAMÉRICA, N° 3, pp (34-39). Universidad Tecnológica Indoamérica.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

Lugo, Z. (2018). *Población y muestra*. Diferenciador.

<https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>

Mandomedio. (2022). *¿Qué es una evaluación de desempeño y por qué es vital para tu empresa?* Mandomedio.com; Mandomedio.com.

<https://mandomedio.com/blog/articulos-blog/que-es-una-evaluacion-de->

[desempeno-y-por-que-es-vital-para-tu-](#)

[empresa/#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%20C](#)

[%20a,dividen%20entre%20resultados%20y%20competencias.](#)

Mesa, L (2021). *3 tipos de análisis de datos para mejorar la toma de decisiones*.

Academia Pragma. Blog. <https://www.pragma.com.co/blog/3-tipos-de->

[analisis-de-datos-para-mejorar-la-toma-de-decisiones](#)

Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). Oficina General de Planeamiento y Presupuesto. MEF.

[https://www.mef.gob.pe/en/?option=com\\_content&language=en-](https://www.mef.gob.pe/en/?option=com_content&language=en-)

[GB&Itemid=101080&view=article&catid=309&id=2546&lang=en-GB](#)

Muguira, A. (2016). *Escala de Likert: Qué es y cómo utilizarla en tus encuestas*.

Questionpro. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de->

[likert-y-como-utilizarla/](#)

Muguira, A. (2018). *Tipos de muestreo: Cuáles son y en qué consisten*.

QuestionPro. Investigación de mercado.

<https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-muestreo-para->

[investigaciones-sociales/](#)



- Narvaez, M. (2021). *¿Qué es la validez y confiabilidad en la investigación?* QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-validez-y-confiabilidad-en-la-investigacion/>
- Narvaez, M. (2022). *Estructura organizacional: Definición, beneficios y tipos.* QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/estructura-organizacional/>
- Núñez, F. (2019). *Propuesta para mejorar la gestión del sistema de control interno de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2018* [tesis de doctorado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38512/nu%c3%b1ez\\_cf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38512/nu%c3%b1ez_cf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ortega, C. (11 de septiembre de 2022). *Objetivo de una encuesta: Qué es y cómo definirlo.* QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/objetivo-de-una-encuesta/>
- Ortega, C. (27 de julio de 2018). *¿Qué es un estudio transversal?*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/>
- Pursell, S. (2023). *Estrategia empresarial: qué es, tipos, implementación y ejemplos.* Hubspot.es. <https://blog.hubspot.es/marketing/estrategia-empresarial>
- Quispe, C. y Yupanqui, E. (2021). *El Control Previo y la Gestión Administrativa en la Sub Gerencia de Contabilidad y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, 2021.* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71938/Quispe\\_CC-Yupanqui\\_CEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71938/Quispe_CC-Yupanqui_CEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- R&C Consulting (27 de julio de 2017). *Control Previo.* <https://rc-consulting.org/blog/2017/07/que-es-control-previo/>





- Ractem. (22 de septiembre de 2022). Blog. <https://www.ractem.es/blog/principales-funciones-logisticas>
- Ramírez, F. (2015). *Técnicas de Investigación: Procedimientos del Trabajo*. Blog. <http://manualdelinvestigador.blogspot.com/2015/03/tecnicas-de-investigacion.html>
- Restrepo, M. (2022). Caracterización y evaluación de la función preventiva del control interno en Colombia. *Vniversitas Url*, 71. <https://doi.org/10.11144/javeriana.vj71.cefp>
- Rus E. (2023). *Investigación correlacional*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Salas (23 de junio de 2020). *La encuesta y el cuestionario*. Investigalia. Investigación. <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Santander Universidades. (10 de diciembre de 2021). *Investigación cualitativa y cuantitativa: características, ventajas y limitaciones*. Blog. Artículos. <https://www.becas-santander.com/es/blog/cualitativa-y-cuantitativa.html>
- Santander Universidades. (20223). *Qué son los objetivos empresariales | Blog Becas Santander*. *Becas-Santander.com*; Santander Universidades. <https://www.becas-santander.com/es/blog/objetivos-empresariales.html>
- Smith, J. (2022). *The Role of Pre-Audit in Administrative Control at Municipalities*. *Journal of Public Administration*. 12(2), 35-50.
- Tapullima, L. (2020). Control interno y gestión administrativa de La municipalidad provincial de picota. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/198/181>
- Taylor, S y Bogdan, R. (2013) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. España: Paidós. <https://pics.unison.mx/maestria/wp->



[content/uploads/2020/05/Introduccion-a-Los-Metodos-Cualitativos-de-Investigacion-Taylor-S-J-Bogdan-R.pdf](#)

Terreros, D. (2021). Control interno empresarial: sus elementos, objetivos e importancia. Blog. <https://blog.hubspot.es/marketing/control-interno>

Velázquez, A. (7 de enero de 2019). ¿Qué es el intervalo de confianza?. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/intervalo-de-confianza/>

Velázquez, A. (diciembre de 2018). *Investigación no experimental: Qué es, características y ejemplos.* QuestionPro. [https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/#:~:text=Tipos%20de%20investigaci%C3%B3n%20no%20experimental,-](https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/#:~:text=Tipos%20de%20investigaci%C3%B3n%20no%20experimental,-La%20investigaci%C3%B3n%20no&text=Investigaci%C3%B3n%20transversal%3A%20La%20investigaci%C3%B3n%20transversal,grupos%20o%20muestras%20de%20estudio.)

[La%20investigaci%C3%B3n%20no&text=Investigaci%C3%B3n%20transversal%3A%20La%20investigaci%C3%B3n%20transversal,grupos%20o%20muestras%20de%20estudio.](https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/#:~:text=Tipos%20de%20investigaci%C3%B3n%20no&text=Investigaci%C3%B3n%20transversal%3A%20La%20investigaci%C3%B3n%20transversal,grupos%20o%20muestras%20de%20estudio.)

Vera, G. (19 de octubre de 2016). *Análisis al control previo aplicado a los procesos de contratación pública del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Esmeraldas* [Tesis de Magister, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCESE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/850>

Westreicher, G. (1 de marzo de 2021). *Muestreo.* Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/muestreo.html>

Gamarra, G. (2018, August 20). *factorialhr.es.* Factorial Blog. <https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/>

Acosta, M. (24 de enero 2020). ¿Qué es el control interno y por qué es importante?. Consultoría de riesgos. <https://www.marsh.com/ve/es/services/risk-consulting/insights/what-is-internal-control-and-why-is-it-important.html>

## IX. ANEXOS

### ANEXO 1:

#### Matriz De Operacionalización De Variables

#### Ambiente de Control y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Moro - 2023

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Vx AMBIENTE DE CONTROL	Andrade (2022) El ambiente de control influye de forma determinante en el quehacer organizacional. El tono desde lo alto es una guía ineludible para todos los integrantes de la institución debido a que ofrece un marco moral y una filosofía ética que hace incompatible en accionar deshonesto con la manera de actuar del liderazgo.	El <b>ambiente de control</b> es el cimiento del control interno y aporta disciplina, estructura, entidad, conciencia y acciones de la administración. El buen desarrollo inicial de este elemento es crucial para que todos los demás puedan ser seguros y confiables. Si el ambiente de control presenta irregularidades o fallas, entonces todo el resto del control interno no podrá brindar los resultados deseados, se conforma principalmente de 3 puntos, <b>estructura organizacional, asignación de autoridad y responsabilidad y políticas y prácticas de recursos Humanos</b>	<p><b>D1. Estructura Organizacional:</b> La estructura organizacional es el panorama general. Dentro de ella, se encuentran las áreas, funciones y objetivos a cumplir para el buen andar de la empresa. Es importante que todo negocio cuente con este elemento, ya que facilita el conocimiento de los colaboradores líderes, así como las líneas de comunicación directa entre cada área</p>	<p><b>I1.1 Estructura Organizacional:</b> La estructura organizacional es el sistema mediante el cual se ordenan y dirigen los diferentes componentes de una organización para alcanzar los objetivos propuestos. Este sistema puede incluir normas, funciones y responsabilidades. Narváez (2022)</p>	Escala de Likert
			<p><b>D2. Asignación de Autoridad y Responsabilidad:</b> Además de una estructura organizacional general de toda la empresa, también se requiere un documento detallado en el que se destaque la asignación de autoridades y responsables de las áreas que conforman el negocio. Dentro de este aspecto deben encontrarse diferentes tipos de políticas empresariales que ayuden a los empleados a saber cómo, de qué y por qué son responsables de cierta entidad.</p>	<p><b>I2.1 Asignación de Autoridades:</b> Según la ISO 9001, en una organización o empresa, las personas que la forman son conscientes de lo que tienen que hacer o no, con qué autoridad y cuáles son sus responsabilidades. La alta dirección de una empresa u organización garantiza funciones, responsabilidades y autoridades, que son importantes para el Sistema de Gestión de Calidad. Helena (2022)</p>	

**D3. Políticas y Prácticas de**

**Recursos Humanos:** Este elemento, tal como su nombre lo indica, debe incluir todas las actividades a realizar por parte del departamento de recursos humanos. Es importante que el control interno establezca las normas de contratación de personal, así como estrategias de capacitación y retención de talento humano.

**I3.1 Normas de contratación:** Son las reglas comunes del citado proceso para promover que las entidades públicas cuenten con personal idóneo de acuerdo con los perfiles de puestos, sobre la base de los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades. Buendía (2022)

Escala de Likert

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

**V y  
Gestión Administrativa**

La gestión administrativa es de suma importancia que el área de administración de una municipalidad aplique los instrumentos de control para la evaluación de las metas propuestas en el plan estratégico para identificar debilidades y

La gestión administrativa debe preparar a la organización y disponerla para actuar, pero de manera anticipada, contemplando todos los medios y procedimientos que necesita para cumplir

**D4. Planeación:** es la primera función necesaria para guiar y desarrollar de manera exitosa las siguientes etapas. Consiste en proyectar metas, definir los objetivos y establecer los recursos necesarios y las actividades que se van a realizar en determinado período de tiempo. Para eso, por ejemplo, se puede realizar una investigación interna y del entorno a través de herramientas de análisis como “las cinco fuerzas de Porter” o “FODA”. Editorial Etecé (2022)

**I4. Objetivos:** Es el resultado medible que una organización pretende lograr y que guía a todos sus miembros para conseguirlo. Santander (2022)

luego realizar los ajustes necesarios para alcanzar la mayoría de las metas previstas. Pampamallco (2018)

con sus objetivos y disminuir los efectos negativos o posibles problemas. Y tiene 4 funciones principales: Planeación, organización, dirección y control. Editorial Etecé (2022)

---

**D5. Organización:** Consiste en armar una estructura para distribuir los recursos humanos y los económicos de los que dispone la empresa para ordenar y desarrollar su trabajo y alcanzar los objetivos planificados. Aquí se determinan las áreas dentro de la organización, se agrupan las tareas según los puestos de trabajo y se selecciona el personal apto. Editorial Etecé (2022)

**I5.1 Recursos Humanos:** Administra a las personas que componen la empresa y que vela por el bienestar de todas las personas que lo conforman. El bienestar de los trabajadores es relevante para el cumplimiento de los objetivos empresariales. Gamarra (2018)

---

**D6. Dirección:** consiste en ejecutar las estrategias planificadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos a través del liderazgo, la motivación y la comunicación. Implica incentivar a los empleados, mantener una comunicación fluida con todas las áreas de la organización y establecer mecanismos de evaluación constante, entre otros. Editorial Etecé (2022)

**I6.1 Estrategias:** Consiste en la creación de planes y la aplicación de tácticas para alcanzar un objetivo de negocios específico. Mediante la definición de esta estrategia se puede gestionar, controlar y mejorar el desarrollo de un negocio, así como asegurar que se cumplirán las metas previamente trazadas. Pursell (2023)

---

**D7. Supervisión:** Consiste en verificar que las tareas diarias avancen alineadas con las estrategias planificadas, a fin de optimizar la toma de decisiones, reorientar algunas actividades, corregir problemas o evaluar resultados, entre otros. Es una labor administrativa que debe ejercerse con profesionalidad y transparencia. La medición de los resultados obtenidos (para compararlos con los resultados planificados) permite buscar una mejora continua. Editorial Etecé (2022)

**I7.1. Evaluación de Resultados:** Consiste en una medición sistemática y objetiva del comportamiento laboral de los integrantes de una empresa. Este comportamiento se mide en relación con criterios u objetivos previamente definidos, los cuales se dividen entre resultados y competencias. Mandomiedo (2022)

---

**ANEXO 2:**
*Matriz De Consistencia*
**Ambiente de Control y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Moro - 2023**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLE DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA	
<b>Problema General:</b> ¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro-2023?	<b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el Ambiente de Control con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro-2023	<b>Hipótesis General:</b> El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro-2023	<b>Vx. Ambiente de Control</b>	<b>V<sub>x</sub>. Ambiente de Control</b> <b>D1.</b> Estructura Organizacional I1.1. Estructura Organizacional <b>D2.</b> Asignación de Autoridad y Responsabilidad I2.2. Asignación de Autoridades <b>D3.</b> Políticas y Practicas de Recursos Humanos I3.3. Normas de Contratación	<b>Método General:</b> Científico  <b>Métodos Específicos:</b> Descriptivo  <b>Tipo de Investigación.</b> Básica  <b>Nivel de Investigación.</b> Correlacional  <b>Diseño de Investigación.</b> No experimental- Transversal - Descriptivo – correlacional causal.  <b>Población y muestra</b> <b>Muestra</b> censal de 09 colaboradores	
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>		<b>Vy. Gestión Administrativa</b>	<b>V<sub>y</sub>. Gestión Administrativa</b> <b>D4.</b> Planeación I4.4. Objetivos <b>D5.</b> Organización I5.5 Recursos Humanos	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>  Encuestas  Cuestionario
¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Planeación de la Municipalidad Distrital De Moro - 2023?	Determinar cuál es la relación entre el Ambiente de Control con la Planeación de la Municipalidad Distrital De Moro - 2023	El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Planeación de la Municipalidad Distrital de Moro-2023				
¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Organización de la Municipalidad Distrital De Moro - 2023?	Determinar cuál es la relación entre el Ambiente de Control con la Organización de la Municipalidad Distrital De Moro-2023	El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Organización de la Municipalidad Distrital de Moro-2023				

---

¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Dirección de la Municipalidad Distrital De Moro - 2023?

Determinar cuál es la relación entre el Ambiente de Control con la Dirección de la Municipalidad Distrital De Moro-2023

El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Dirección de la Municipalidad Distrital de Moro-2023

**D6. Dirección**  
I4.5. Estrategias

---

¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Supervisión, de la Municipalidad Distrital De Moro – 2023?

Determinar cuál es la relación entre el Ambiente de Control con la Supervisión de la Municipalidad Distrital De Moro–2023.

El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Supervisión de la Municipalidad Distrital de Moro-2023

**D7. Supervisión**  
I4.5. Evaluación de Resultados

---



**Anexo 3:**
*Matriz De Operacionalización Del Instrumento*
**Ambiente De Control Y Gestión Administrativa En La Municipalidad Distrital De Moro - 2023**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RESPUESTA
<b>V1. AMBIENTE DE CONTROL</b>	D.1. Estructura Organizacional	I1.1. Estructura Organizacional	1. ¿Con qué frecuencia se comunican de manera efectiva los diferentes departamentos de la municipalidad para coordinar actividades y proyectos?	Escala Likert.  0 Nunca  1 Casi nunca  2 Raras veces  3 La mayoría de las veces  4 Casi siempre  5 Siempre
			2. ¿Con qué frecuencia se asignan recursos y presupuesto de manera transparente y equitativa en la estructura organizacional de la municipalidad?	
			3. ¿Cuán a menudo se brindan capacitaciones que promuevan el desarrollo de los empleados dentro de la municipalidad?	
			4. ¿Con qué frecuencia se involucra la comunidad en la toma de decisiones y planificación municipal dentro de la estructura organizacional?	
			5. ¿Siente que dentro de la organización se promueve un ambiente de trabajo ético y de integridad en la municipalidad?	
	D.2. Asignación de Autoridad y Responsabilidad	I2.1. Asignación de Autoridades	6. ¿Con qué frecuencia se asignan claramente las responsabilidades a los empleados en su municipalidad?	
	7. ¿Se fomenta la toma de decisiones a nivel local en su municipalidad?			

			8. ¿Se delegan tareas importantes de manera efectiva en su municipalidad?	
			9. ¿Se evalúa el proceso de asignación de autoridades en su municipalidad?	
			10. ¿Con qué frecuencia se revisa y ajusta la asignación de autoridad y responsabilidad en su municipalidad para adaptarse a las necesidades y sus cambios?	
	D3. Políticas y prácticas de Recursos Humanos	13.1. Normas de contratación	11. ¿Se comunican las políticas de recursos humanos de la municipalidad con los empleados?	
			12. ¿Con qué frecuencia se promueve la igualdad de oportunidades en la municipalidad, garantizando que las decisiones de recursos humanos se toman de manera justa y equitativa?	
			13. ¿En qué medida se fomenta la formación y desarrollo de habilidades entre los empleados de la municipalidad?	
			14. ¿La comunicación y retroalimentación proporcionada a los empleados sobre sus desempeños y expectativas laborales es efectiva?	
			15. ¿Con qué frecuencia se aplican prácticas de evaluación del desempeño para medir el rendimiento de los empleados en la municipalidad?	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RESPUESTA
<b>V2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	D4. Planeación	14.1. Objetivos	16. ¿Con qué frecuencia considera que la municipalidad involucra a la comunidad en el proceso de planificación y toma de decisiones?	Escala Likert.  0 Nunca 1 Casi nunca 2 Raras veces 3 La mayoría de las veces 4 Casi siempre 5 Siempre
			17. ¿La comunicación interna dentro de la municipalidad en relación con la planeación y ejecución de proyectos es efectiva?	
			18. ¿La asignación de recursos y presupuesto para proyectos de desarrollo municipal es transparente?	
			19. ¿Con qué frecuencia se ajustan o actualizan los planes y proyectos municipales para adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad?	
			20. ¿La implementación de proyectos de desarrollo municipal planificados por la administración es eficaz?	
	D5. Organización	15.1. Recursos Humanos	21. ¿Con qué frecuencia percibe que la municipalidad tiene una estructura organizativa clara y eficiente para cumplir con sus funciones y responsabilidades?	
			22. ¿La comunicación interna de la municipalidad para coordinar y llevar a cabo sus actividades y proyectos es efectiva?	
			23. ¿Considera que la municipalidad tiene la capacidad para asignar y administrar los recursos de manera eficiente en sus operaciones y proyectos de manera correcta?	
			24. ¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos para la ejecución de proyectos y servicios municipales?	

			25. ¿Con qué frecuencia la municipalidad cumple las normativas que ordenan que se actualicen las estructuras y organigramas?	
D6. Dirección	16.1. Estrategias		26. ¿Con qué frecuencia percibe que la dirección de la municipalidad establece una visión clara y metas estratégicas para el desarrollo y bienestar de la comunidad?	
			27. ¿La dirección de la municipalidad en la toma de decisiones importantes que afectan a la comunidad es efectiva?	
			28. ¿La dirección de la municipalidad en la gestión de recursos financieros y asignación de presupuesto es transparente?	
			29. ¿Con qué frecuencia la dirección de la municipalidad rinde cuentas a la comunidad sobre el progreso de los proyectos y servicios públicos?	
			30. ¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de liderazgo en la dirección para resolver eficazmente los desafíos y problemas que enfrenta la comunidad?	
				31. ¿Con qué frecuencia percibe que la supervisión municipal garantiza el cumplimiento de las regulaciones y normativas en los procesos administrativos y de servicios a la comunidad?
D7. Supervisión	17.1. Evaluación de Resultados		32. ¿Considera que la supervisión municipal en la identificación y corrección de problemas o deficiencias en la prestación de servicios y proyectos locales es efectiva?	
			33. ¿Los procesos de supervisión y control de la municipalidad para garantizar un gobierno abierto y responsable son transparentes?	



			34. ¿Con qué frecuencia la supervisión municipal realiza auditorías o evaluaciones exhaustivas de los proyectos y servicios para garantizar la calidad y eficiencia?	
			35. ¿La supervisión municipal responde de manera oportuna y eficaz a las quejas y preocupaciones de la comunidad relacionadas con la administración y los servicios municipales?	

**ANEXO 4:**

*Matriz De Coherencia De Las Conclusiones*

CONCLUSIONES	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	RESULTADOS	MARCO TEORICO
<p>CG: Se determinó que el Ambiente de Control en la Municipalidad Distrital de Moro se encuentra en un nivel medio, debido a que del total de encuestados el 35.83% respondió que el ambiente de control se encuentra presente a veces. Con lo que respecta a la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro se encuentra en un nivel alto, porque el 39.38% de los encuestados respondió que la gestión administrativa se encuentra presente la mayoría de veces. Por ende, el Ambiente de Control y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro-2023, se relacionan de manera positiva, esto permite cumplir correctamente, minimizando así problemas futuros.</p> <p>Según el coeficiente de correlación Rho de Pearson la variable 1 y la variable 2 tienen una relación moderada entre sí, debido a que su coeficiente es 0.540. El ambiente de control es un entorno donde se llevan a cabo las actividades de la</p>	<p>PG: ¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro-2023?</p>	<p>OG: Determinar la relación entre el Ambiente de Control con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro-2023.</p>	<p>HG: El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro-2023.</p>	<p>La Tabla 4 y la Figura 2 evidencian los resultados acerca del entendimiento que se tiene del Ambiente de Control de la Municipalidad Distrital de Moro en el periodo 2023. el <b>35.83%</b> del total de la muestra de estudio opina que se encuentra en nivel medio.</p> <p>La Tabla 8 y el Figura 6 muestran los resultados de la percepción de la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro en el periodo 2023. Se observa que el 39.38% del total de la muestra de estudio considera que el nivel de la gestión administrativa es alto.</p> <p>En la tabla 15 se presenta el coeficiente o rho correlación de Pearson, el cual indica un p-valor de 0.167. Este coeficiente es mayor al umbral del 5% (0.05), lo que confirma la presencia de una relación significativa entre las variables del ambiente de control y la gestión administrativa. Mientras tanto, notamos que el coeficiente correlacional es de (0.540), lo cual demuestra una moderada correlación directa entre ambas variables.</p>	<p>DOV1. El ambiente de control forma la base del control interno al garantizar la disciplina, la estructura, la unidad, la conciencia y el comportamiento de gestión. Es fundamental que este elemento tenga un Si existen violaciones o fallas en el ambiente de control, todo el control interno no podrá lograr los resultados esperados. Este entorno está formado principalmente por tres aspectos: estructura de la organización, concesión de autoridad y responsabilidad, y prácticas y políticas de los recursos humanos (Terreros, 2021). Andrade (2020) El control interno debe basarse en el comportamiento ético, honesto y transparente de los miembros de la organización, comenzando por la dirección. El entorno de control tiene una influencia decisiva en el trabajo organizacional. El tono de arriba hacia abajo es una guía indispensable para todos los miembros de una institución porque proporciona un marco ético y una filosofía moral que hace que el comportamiento deshonesto sea inapropiado para el comportamiento de la gestión. El ambiente de control se trata de un entorno donde se llevan a cabo las actividades de la organización bajo la dirección de la administración. El contexto de control está moldeado por factores tanto internos como externos, como la historia de la comunidad, los</p>

<p>organización bajo la dirección de la administración, donde el contexto de control está moldeado por factores tanto externos como internos, por tanto, la gestión administrativa efectiva implica la preparación de la organización para la acción, anticipando y considerando todas las herramientas y procedimientos necesarios para lograr sus metas y minimizar los posibles efectos negativos o problemas. En este contexto, se desempeñan cuatro funciones esenciales: planificar, organizar, dirigir y controlar</p>					<p>valores, los mercados y el entorno competitivo y regulatorio. (Abieto, 2019) DOV2.</p> <p>La gestión administrativa es de suma importancia en la administración del municipio, de manera que los objetivos planteados en el plan estratégico se puedan aplicar para evaluar medidas de control, identificar debilidades y luego realizar los cambios inevitables para lograr la mayoría de los objetivos planificados (Pampamalco, 2018).</p> <p>La gestión administrativa es un conjunto coordinado de tareas y actividades que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos disponibles para lograr objetivos y lograr los mejores resultados. Por ello, se utilizan diversas técnicas y procedimientos para hacer más eficiente la planificación y presupuestación, la logística, la contabilidad y las finanzas en general, lo que permite prevenir problemas futuros y sobre todo lograr resultados favorables para la empresa. (Quiroa, 2020)</p> <p>La gestión administrativa efectiva implica la preparación de la organización para la acción, anticipando y considerando todas las herramientas y procedimientos necesarios para lograr sus metas y minimizar los posibles efectos negativos o problemas. En este contexto, se desempeñan cuatro funciones esenciales: planificar, organizar, dirigir y controlar (Editorial Etecé, 2022)</p>
---	--	--	--	--	---



<p>CE1: Se determinó que el Ambiente de Control en la Municipalidad Distrital de Moro se encuentra en un nivel medio, debido a que del total de encuestados el 35.83% respondió que el ambiente de control se encuentra presente a veces. Con lo que respecta a la planeación de la Municipalidad Distrital de Moro se encuentra en un nivel medio, porque el 35% de los encuestados respondió que la planeación se encuentra presente solo a veces. Por ende, el Ambiente de Control y la Planeación de la Municipalidad Distrital de Moro-2023, se relacionan de manera positiva. Según el coeficiente de correlación Rho de Pearson la variable 1 y la dimensión 1 tienen una relación muy alta entre sí, debido a que el coeficiente es 0.972, lo que indica un rechazo claro de la hipótesis nula (HO), por lo tanto, se debe aceptar de inmediato la hipótesis alternativa (H1). El ambiente de control es un entorno donde se llevan a cabo las actividades de la organización bajo la dirección</p>	<p>PE1: ¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Planeación de la Municipalidad Distrital De Moro - 2023?</p>	<p>OE1: Determinar cuál es la relación entre el Ambiente de Control con la Planeación de la Municipalidad Distrital De Moro - 2023</p>	<p>HE1: El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Planeación de la Municipalidad Distrital de Moro-2023</p>	<p>La Tabla 4 y la Figura 2 evidencian los resultados acerca del entendimiento que se tiene del Ambiente de Control de la Municipalidad Distrital de Moro en el periodo 2023. el <b>35.83%</b> del total de la muestra de estudio opina que se encuentra en nivel medio. Y en la Tabla 9 y la Figura 7 evidencian los resultados acerca del entendimiento de la gestión administrativa, con la dimensión “planeación” de la Municipalidad Distrital de Moro, 2023, donde se evidencia que el <b>35.00%</b> considera que tienen un nivel medio. En la tabla 17 que muestra el coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un valor de p de 0.000, lo que indica un rechazo claro de la hipótesis nula (HO). Por lo tanto, se debe aceptar de inmediato la hipótesis alternativa (H1), confirmando así una relación significativa entre las dos variables. Además, el coeficiente de correlación (0.972) demuestra que existe una correlación muy fuerte entre las mencionadas variables y dimensiones.</p>	<p>D1: Planeación: La planificación es la primera tarea esencial para dirigir de manera efectiva los pasos subsecuentes y lograr un desarrollo exitoso implica la formulación de objetivos y la identificación de los recursos y actividades requeridos a lo largo de un período específico. Para llevar a cabo este proceso, es posible realizar análisis internos y externos utilizando herramientas como las 'Cinco Fuerzas de Porter' o el análisis FODA, por mencionar algunas. Editorial Etecé (2022)</p>
---	--	--	---	--	---

<p>de la administración, donde el contexto de control está moldeado por factores tanto externos como internos, por lo tanto, la planeación implica la formulación de objetivos a la par de la identificación de los recursos y actividades que se requerirán en un determinado plazo utilizando análisis internos y externos de la organización.</p>					
<p>CE2: Se determinó que el Ambiente de Control en la Municipalidad Distrital de Moro se encuentra en un nivel medio, debido a que del total de encuestados el 35.83% respondió que el ambiente de control se encuentra presente a veces. Con lo que respecta a la organización de la Municipalidad Distrital de Moro se encuentra en un nivel alto, debido a que el 45% de los encuestados respondió que la planeación se encuentra presente la mayoría de veces. Por ende, el Ambiente de Control y la Planeación de la Municipalidad Distrital de Moro-2023, se relacionan de manera positiva. Según el coeficiente de correlación Rho de Pearson la variable 1 y la dimensión 2</p>	<p>PE2: ¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Organización de la Municipalidad Distrital De Moro - 2023?</p>	<p>OE2: Determinar cuál es la relación entre el Ambiente de Control con la Organización de la Municipalidad Distrital De Moro-2023</p>	<p>HE2: El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Organización de la Municipalidad Distrital de Moro-2023</p>	<p>La Tabla 4 y la Figura 2 evidencian los resultados acerca del entendimiento que se tiene del Ambiente de Control de la Municipalidad Distrital de Moro en el periodo 2023. el <b>35.83%</b> del total de la muestra de estudio opina que se encuentra en nivel medio. Y en la Tabla 10 y la Figura 8 evidencian los resultados sobre el nivel de entendimiento de la gestión administrativa, con su dimensión "organización" en la Municipalidad Distrital de Moro, 2023 se evidencia que el <b>45.00%</b> considera que logran un nivel alto. En la tabla 19, se evidencia una correlación de Pearson que arroja un valor de p igual a 0.478, un coeficiente que supera el 5% (0.05). Esto</p>	<p>D2: Organización: La organización consiste en preparar una estructura para así se distribuya los recursos personales y financieros disponibles de la empresa para la organización y desarrollo del trabajo y la consecución de los objetivos planificados. Aquí se definen las áreas de la organización, se agrupan las tareas según las áreas y se seleccionan los empleados adecuados. Editorial Etecé (2022)</p>

<p>tienen una relación negativa perfecta entre sí, debido a que el coeficiente es <math>-0.295</math>, confirmando así una relación significativa. El ambiente de control es un entorno donde se llevan a cabo las actividades de la organización bajo la dirección de la administración, donde el contexto de control está moldeado por factores tanto externos como internos, por lo tanto, la organización se encarga de la distribución de los recursos personales y financieros disponibles de la empresa para lograr la organización y desarrollo del trabajo junto a la consecución de los objetivos planificados. Aquí se definen las áreas de la organización, se agrupan las áreas según las tareas y se seleccionan los empleados adecuados</p>				<p>confirma la existencia de una relación significativa entre las variables. Además, el coeficiente de correlación Rho de Pearson (<math>-0.295</math>) indica una relación negativa perfecta entre la variable y la dimensión.</p>	
<p>CE3: Se determinó que el Ambiente de Control en la Municipalidad Distrital de Moro se encuentra en un nivel medio, debido a que del total de encuestados el 35.83% respondió que el ambiente de control se encuentra presente a veces. Con lo que respecta a la dirección de la</p>	<p>PE3: ¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Dirección de la Municipalidad Distrital De Moro - 2023?</p>	<p>OE3: Determinar cuál es la relación entre el Ambiente de Control con la Dirección de la Municipalidad Distrital De Moro-2023</p>	<p>HE3: El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Dirección de la Municipalidad Distrital de Moro-2023</p>	<p>La Tabla 4 y la Figura 2 evidencian los resultados acerca del entendimiento que se tiene del Ambiente de Control de la Municipalidad Distrital de Moro en el periodo 2023. el <b>35.83%</b> del total de la muestra de estudio opina que se encuentra en nivel medio. Y en la Tabla 11 y la</p>	<p>D3: Dirección: La Dirección consiste en implementar estrategias planificadas, se guían los esfuerzos hacia el logro de objetivos a través de la dirección, la motivación y la comunicación efectiva. Esto implica, entre otros aspectos, la incentivación de los empleados, el establecimiento de una comunicación abierta con todas las</p>

<p>Municipalidad Distrital de Moro se encuentra en un nivel alto, debido a que el 42.50% de los encuestados respondió que la planeación se encuentra presente la mayoría de veces. Por ende, el Ambiente de Control y la Planeación de la Municipalidad Distrital de Moro-2023, se relacionan de manera positiva.</p> <p>Según el coeficiente de correlación Rho de Pearson la variable 1 y la dimensión 3 tienen una relación baja entre sí, debido a que su coeficiente de correlación es 0.245. El ambiente de control es un entorno donde se llevan a cabo las actividades de la organización bajo la dirección de la administración, donde el contexto de control está moldeado por factores tanto externos como internos, por ende, la dirección consiste en implementar estrategias planificadas, se guían los esfuerzos hacia el logro de objetivos a través de la dirección, la motivación y la comunicación efectiva. Esto implica, entre otros aspectos, la incentivación de los empleados, el establecimiento de una comunicación abierta</p>				<p>Figura 9 se evidencian los resultados del nivel de entendimiento de la gestión administrativa, con su dimensión "organización" en la Municipalidad Distrital de Moro, 2023 donde se evidencia que el <b>42.50%</b> considera que poseen un nivel alto.</p> <p>En la tabla 2021, al emplear el coeficiente de correlación de Pearson, se obtiene un valor de p igual a 0.558, lo cual excede el 5% (0.05). Esto respalda la existencia de una relación significativa entre las variables, es decir, "ambiente de control" y "dirección".</p> <p>Además, el coeficiente de correlación Rho de Pearson (0.245) muestra una relación de baja magnitud entre la variable y la dimensión.</p>	<p>áreas de la organización y la implementación de un sistema de evaluación constante. Editorial Etecé (2022)</p>
---	--	--	--	--	---

<p>con todas las áreas de la organización y la implementación de un sistema de evaluación constante.</p>					
<p>CE4: Se determinó que el Ambiente de Control en la Municipalidad Distrital de Moro se encuentra en un nivel medio, debido a que del total de encuestados el 35.83% respondió que el ambiente de control se encuentra presente a veces. Con lo que respecta a la supervisión de la Municipalidad Distrital de Moro se encuentra en un nivel alto, debido a que el 40% de los encuestados respondió que la planeación se encuentra presente la mayoría de veces. Por ende, el Ambiente de Control y la Planeación de la Municipalidad Distrital de Moro-2023, se relacionan de manera positiva. Según el coeficiente de correlación Rho de Pearson la variable 1 y la dimensión 4 tienen una relación muy baja entre sí, debido a que su coeficiente de correlación es 0.183. El ambiente de control es un entorno donde se llevan a cabo las actividades de la organización bajo la dirección de la administración, donde el</p>	<p>PE4: ¿De qué manera se relaciona el Ambiente de Control con la Supervisión, de la Municipalidad Distrital De Moro – 2023?</p>	<p>OE4: Determinar cuál es la relación entre el Ambiente de Control con la Supervisión de la Municipalidad Distrital De Moro–2023.</p>	<p>HE4: El Ambiente de Control tiene una relación positiva con la Supervisión de la Municipalidad Distrital de Moro-2023</p>	<p>La Tabla 4 y la Figura 2 evidencian los resultados acerca del entendimiento que se tiene del Ambiente de Control de la Municipalidad Distrital de Moro en el periodo 2023. el <b>35.83%</b> del total de la muestra de estudio opina que se encuentra en nivel medio. Y en la Tabla 12 y la Figura 10 evidencia resultados sobre el nivel de entendimiento de la gestión administrativa, con su dimensión “supervisión” en la Municipalidad Distrital de Moro, 2023 y se aprecia que el <b>75.50%</b> considera que tienen un nivel demasiado alto. En la Tabla 23, al emplear el coeficiente de correlación de Pearson, se consigue un valor de p igual a 0.664, el cual supera el nivel de significancia establecido. Además, el coeficiente de correlación Rho de Pearson (0.183) indica una baja relación entre la variable y la dimensión.</p>	<p>D4: Supervisión: La supervisión implica comprobar el desarrollo de las tareas diarias de acuerdo con las estrategias que trazaron en el plan, con el objetivo de mejorar la manera en la que las decisiones son tomadas, ajustar algunas actividades, resolver problemas o evaluar los resultados, entre otras acciones. La labor administrativa debe ser desempeñada de manera profesional y transparente. La búsqueda de una mejora continua se logra a través del análisis y cuantificación de los resultados que se consiguen, para poder compararlos con los resultados que se habían proyectado. Editorial Etecé (2022)</p>



<p>contexto de control está moldeado por factores tanto externos como internos, por lo tanto, la supervisión implica comprobar el desarrollo de las tareas diarias de acuerdo con las estrategias que trazaron en el plan, con el objetivo de mejorar la manera en la que las decisiones son tomadas, ajustar algunas actividades, resolver problemas o evaluar los resultados</p>					
--	--	--	--	--	--

## Anexo 5.

### *Instrumentos*

### **Guía de entrevista para recoger información del ambiente de control y gestión administrativa.**

#### **Estimado Colaborador:**

Estimado colaborador recibe un saludo cordial, y comunicarte que estamos realizando una investigación en el campo empresarial, con el fin de conocer la realidad comercial y contribuir a mejorar el servicio y la productividad, por tal motivo pedimos tu apoyo respondiendo el cuestionario, tu respuesta es anónima y sirve sólo para una cuestión de investigación.

**Instructivo:** Lea atentamente la interrogante y marque la respuesta con una “X”, según el criterio que valores.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Raras veces
4. La mayoría de las veces
5. Casi siempre
6. Siempre

#### **Ambiente de Control (Variable Independiente)**

N°	Ítems	Criterios de valoración						Comentario
		Nunca	Casi nunca	Raras veces	La mayoría de las veces	Casi siempre	Siempre	
		0	1	2	3	4	5	
	<b>Dimensión Estructura Organizacional</b>							
1	¿Con qué frecuencia se comunican de							



	manera efectiva los diferentes departamentos de la municipalidad para coordinar actividades y proyectos?							
2	¿Con qué frecuencia se asignan recursos y presupuesto de manera transparente y equitativa en la estructura organizacional de la municipalidad?							
3	¿Cuán a menudo se brindan capacitaciones que promuevan el desarrollo de los empleados dentro de la municipalidad?							
4	¿Con qué frecuencia se involucra la comunidad en la toma de decisiones y planificación municipal dentro de la estructura organizacional?							
5	¿Siente que dentro de la organización se promueve un ambiente de trabajo ético y de integridad en la municipalidad?							
	<b>Dimensión Asignación de autoridad y responsabilidad</b>							
6	¿Con qué frecuencia se asignan claramente las							





	responsabilidades a los empleados en su municipalidad?							
7	¿Se fomenta la toma de decisiones a nivel local en su municipalidad?							
8	¿Se delegan las tareas de manera efectiva en su municipalidad?							
9	¿Se evalúa el proceso de asignación de autoridades en su municipalidad?							
10	¿Con qué frecuencia se revisa y ajusta la asignación de autoridad y responsabilidad en su municipalidad para adaptarse a las necesidades y sus cambios?							
	<b>Dimensión Políticas y prácticas de recursos humanos</b>							
11	¿Se comunican las políticas de recursos humanos de la municipalidad con los empleados?							
12	¿Con qué frecuencia se promueve la igualdad de oportunidades en la municipalidad, garantizando que las decisiones de recursos humanos se toman de manera justa y equitativa?							



13	¿En qué medida se fomenta la formación y desarrollo de habilidades entre los empleados de la municipalidad?							
14	¿La comunicación y retroalimentación proporcionada a los empleados sobre sus desempeños y expectativas laborales es efectiva?							
15	¿Con qué frecuencia se aplican prácticas de evaluación del desempeño para medir el rendimiento de los empleados en la municipalidad?							

**Gestión Administrativa (Variable Dependiente)**

N°	Ítems	Criterios de valoración					Comentario	
		Nunca	Casi nunca	Raras veces	La mayoría de las veces	Casi siempre		Siempre
		0	1	2	3	4		5
	<b>Dimensión Planeación</b>							
16	¿Con qué frecuencia considera que la municipalidad involucra a la comunidad en el proceso de planificación y toma de decisiones?							
17	¿La comunicación interna dentro de la							



	municipalidad en relación con la planeación y ejecución de proyectos es efectiva?							
18	¿La asignación de recursos y presupuesto para proyectos de desarrollo municipal es transparente?							
19	¿Con qué frecuencia se ajustan o actualizan los planes y proyectos municipales para adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad?							
20	¿La implementación de proyectos de desarrollo municipal planificados por la administración es eficaz?							
	<b>Dimensión Organización</b>							
21	¿Con qué frecuencia percibe que la municipalidad tiene una estructura organizativa clara y eficiente para cumplir con sus funciones y responsabilidades?							
22	¿La comunicación interna de la municipalidad para coordinar y llevar a cabo sus actividades y							



	proyectos es efectiva?							
23	¿Considera que la municipalidad tiene la capacidad para asignar y administrar los recursos de manera eficiente en sus operaciones y proyectos de manera correcta?							
24	¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos para la ejecución de proyectos y servicios municipales?							
25	¿Con qué frecuencia la municipalidad cumple las normativas que ordenan que se actualicen las estructuras y organigramas?							
	<b>Dimensión Dirección</b>							
26	¿Con qué frecuencia percibe que la dirección de la municipalidad establece una visión clara y metas estratégicas para el desarrollo y bienestar de la comunidad?							
27	¿La dirección de la municipalidad en la toma de decisiones importantes que afectan a la comunidad es efectiva?							



28	¿La dirección de la municipalidad en la gestión de recursos financieros y asignación de presupuesto es transparente?							
29	¿Con qué frecuencia la dirección de la municipalidad rinde cuentas a la comunidad sobre el progreso de los proyectos y servicios públicos?							
30	¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de liderazgo en la dirección para resolver eficazmente los desafíos y problemas que enfrenta la comunidad?							
	<b>Dimensión Supervisión</b>							
31	¿Con qué frecuencia percibe que la supervisión municipal garantiza el cumplimiento de las regulaciones y normativas en los procesos administrativos y de servicios a la comunidad?							
32	¿Considera que la supervisión municipal en la identificación y corrección de problemas o deficiencias en la prestación de							



	servicios y proyectos locales es efectiva?							
33	¿Los procesos de supervisión y control de la municipalidad para garantizar un gobierno abierto y responsable son transparentes?							
34	¿Con qué frecuencia la supervisión municipal realiza auditorías o evaluaciones exhaustivas de los proyectos y servicios para garantizar la calidad y eficiencia?							
35	¿La supervisión municipal responde de manera oportuna y eficaz a las quejas y preocupaciones de la comunidad relacionadas con la administración y los servicios municipales?							

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO**

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario para evaluar ambiente de control y gestión administrativa.
- 2. Autores:** Domínguez Sánchez, Jorge Eduardo y Estrada Carrillo, Miluska Johana.
- 3. Objetivo:** Recoger información para diagnosticar el ambiente de control y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Moro, de manera general y específica.
- 4. Usuarios:** Trabajadores en la gestión de la municipalidad distrital de Moro.



5. **Tiempo:** 30 minutos por colaborador

6. **Técnica:** Encuesta

7. **Organización de ítems:**

**Ambiente de Control – Variable Independiente**

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estructura Organizacional	- Estructura Organizacional	1. ¿Con qué frecuencia se comunican de manera efectiva los diferentes departamentos de la municipalidad para coordinar actividades y proyectos? 2. ¿Con qué frecuencia se asignan recursos y presupuesto de manera transparente y equitativa en la estructura organizacional de la municipalidad? 3. ¿Cuán a menudo se brindan capacitaciones que promuevan el desarrollo de los empleados dentro de la municipalidad? 4. ¿Con qué frecuencia se involucra la comunidad en la toma de decisiones y planificación municipal dentro de la estructura organizacional? 5. ¿Siente que dentro de la organización se promueve un ambiente de trabajo ético y de integridad en la municipalidad?
Asignación de Autoridad y Responsabilidad	- Asignación de Autoridades	6. ¿Con qué frecuencia se asignan claramente las responsabilidades a los empleados en su municipalidad? 7. ¿Se fomenta la toma de decisiones a nivel local en su municipalidad? 8. ¿Se delegan tareas importantes de manera efectiva en su municipalidad? 9. ¿Se evalúa el proceso de asignación de autoridades en su municipalidad? 10. ¿Con qué frecuencia se revisa y ajusta la asignación de autoridad y responsabilidad en su municipalidad para adaptarse a las necesidades y sus cambios?
Políticas y prácticas de	- Normas de contratación	11. ¿Se comunican las políticas de recursos humanos de la municipalidad con los empleados?



Recursos Humanos		<p>12. ¿Con qué frecuencia se promueve la igualdad de oportunidades en la municipalidad, garantizando que las decisiones de recursos humanos se toman de manera justa y equitativa?</p> <p>13. ¿En qué medida se fomenta la formación y desarrollo de habilidades entre los empleados de la municipalidad?</p> <p>14. ¿La comunicación y retroalimentación proporcionada a los empleados sobre sus desempeños y expectativas laborales es efectiva?</p> <p>15. ¿Con qué frecuencia se aplican prácticas de evaluación del desempeño para medir el rendimiento de los empleados en la municipalidad?</p>
------------------	--	---

### Gestión Administrativa – Variable Dependiente

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Planeación	- Objetivos	<p>16. ¿Con qué frecuencia considera que la municipalidad involucra a la comunidad en el proceso de planificación y toma de decisiones?</p> <p>17. ¿La comunicación interna dentro de la municipalidad en relación con la planeación y ejecución de proyectos es efectiva?</p> <p>18. ¿La asignación de recursos y presupuesto para proyectos de desarrollo municipal es transparente?</p> <p>19. ¿Con qué frecuencia se ajustan o actualizan los planes y proyectos municipales para adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad?</p> <p>20. ¿La implementación de proyectos de desarrollo municipal planificados por la administración es eficaz?</p>
Organización	- Recursos Humanos	<p>21. ¿Con qué frecuencia percibe que la municipalidad tiene una estructura organizativa clara y eficiente para cumplir con sus funciones y responsabilidades?</p> <p>22. ¿La comunicación interna de la municipalidad para coordinar y llevar a cabo sus actividades y proyectos es efectiva?</p> <p>23. ¿Considera que la municipalidad tiene la capacidad para asignar y administrar los recursos de</p>





		<p>manera eficiente en sus operaciones y proyectos de manera correcta?</p> <p>24. ¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos para la ejecución de proyectos y servicios municipales?</p> <p>25. ¿Con qué frecuencia la municipalidad cumple las normativas que ordenan que se actualicen las estructuras y organigramas?</p>
Dirección	- Estrategias	<p>26. ¿Con qué frecuencia percibe que la dirección de la municipalidad establece una visión clara y metas estratégicas para el desarrollo y bienestar de la comunidad?</p> <p>27. ¿La dirección de la municipalidad en la toma de decisiones importantes que afectan a la comunidad es efectiva?</p> <p>28. ¿La dirección de la municipalidad en la gestión de recursos financieros y asignación de presupuesto es transparente?</p> <p>29. ¿Con qué frecuencia la dirección de la municipalidad rinde cuentas a la comunidad sobre el progreso de los proyectos y servicios públicos?</p> <p>30. ¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de liderazgo en la dirección para resolver eficazmente los desafíos y problemas que enfrenta la comunidad?</p>
Supervisión	- Evaluación de Resultados	<p>31. ¿Con qué frecuencia percibe que la supervisión municipal garantiza el cumplimiento de las regulaciones y normativas en los procesos administrativos y de servicios a la comunidad?</p> <p>32. ¿Considera que la supervisión municipal en la identificación y corrección de problemas o deficiencias en la prestación de servicios y proyectos locales es efectiva?</p> <p>33. ¿Los procesos de supervisión y control de la municipalidad para garantizar un gobierno abierto y responsable son transparentes?</p> <p>34. ¿Con qué frecuencia la supervisión municipal realiza auditorías o evaluaciones exhaustivas de los</p>



		<p>proyectos y servicios para garantizar la calidad y eficiencia?</p> <p>35. ¿La supervisión municipal responde de manera oportuna y eficaz a las quejas y preocupaciones de la comunidad relacionadas con la administración y los servicios municipales?</p>
--	--	---

**Escalas de conversión de intervalo de las variables ambiente de control y gestión administrativa con respecto a sus dimensiones**

Variable 1 (Independiente).

Escala diagnóstica general y específica				
Variable	Ítems	Puntuación	Nivel	Escala
Ambiente de Control	15	90	Óptimo	65-90
			Regular	40-64
			Deficiente	15-39
Dimensiones de ambiente de control				
Dimensión	Ítems	Puntuación	Nivel	Escala
Estructura Organizacional	5	30	Óptimo	22-30
			Regular	14-21
			Deficiente	05-13
Asignación de Autoridad y Responsabilidad	5	30	Óptimo	22-30
			Regular	14-21
			Deficiente	05-13
Políticas y practicas de Recursos Humanos	5	30	Óptimo	22-30
			Regular	14-21
			Deficiente	05-13

Variable 2 (Dependiente).

Escala diagnóstica general y específica				
Variable	Ítems	Puntuación	Nivel	Escala
Gestión Administrativa	20	120	Óptimo	86-120

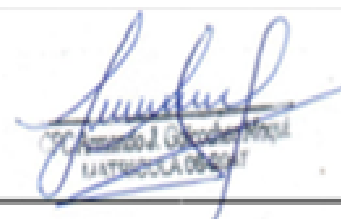


			Regular	53-85
			Deficiente	20-52
Dimensiones del control interno				
Dimensión	Ítems	Puntuación	Nivel	Escala
Planeación	5	30	Óptimo	22-30
			Regular	14-21
			Deficiente	05-13
Organización	5	30	Óptimo	22-30
			Regular	14-21
			Deficiente	05-13
Dirección	5	30	Óptimo	22-30
			Regular	14-21
			Deficiente	05-13
Supervisión	5	30	Óptimo	22-30
			Regular	14-21
			Deficiente	05-13

**MATRIZ DE VALIDACIÓN (VARIABLE 1)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	Raras veces	La mayoría de las veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
										Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO		
Ambiente de Control	Estructura Organizacional	- Estructura Organizacional	¿Con qué frecuencia se comunican de manera efectiva los diferentes departamentos de la municipalidad para coordinar actividades y proyectos?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se asignan recursos y presupuesto de manera transparente y equitativa en la estructura organizacional de la municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Cuán a menudo se brindan capacitaciones que promuevan el desarrollo de los empleados dentro de la municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se involucra la comunidad en la toma de decisiones y planificación municipal dentro de la estructura organizacional?							X		X		X		X			
			¿Siente que dentro de la organización se promueve un ambiente de trabajo ético y de integridad en la municipalidad?							X		X		X		X			
	Asignación de autoridad y responsabilidad	- Asignación de autoridades	¿Con qué frecuencia se asignan claramente las responsabilidades a los empleados en su municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Se fomenta la toma de decisiones a nivel local en su municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Se delegan las tareas de manera efectiva en su municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Se evalúa el proceso de asignación de autoridades en su municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se revisa y ajusta la asignación de autoridad y responsabilidad en su							X		X		X		X			

			municipalidad para adaptarse a las necesidades y sus cambios?															
Políticas y prácticas de recursos humanos	- Normas de contratación		¿Se comunican las políticas de recursos humanos de la municipalidad con los empleados?						X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se promueve la igualdad de oportunidades en la municipalidad, garantizando que las decisiones de recursos humanos se toman de manera justa y equitativa?						X		X		X		X			
			¿En qué medida se fomenta la formación y desarrollo de habilidades entre los empleados de la municipalidad?							X		X		X		X		
			¿La comunicación y retroalimentación proporcionada a los empleados sobre sus desempeños y expectativas laborales es efectiva?							X		X		X		X		
			¿Con qué frecuencia se aplican prácticas de evaluación del desempeño para medir el rendimiento de los empleados en la municipalidad?							X		X		X		X		



Mg. Goicochea Maqui Armando  
 DNI: 45978791  
 Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8976-8670>

**MATRIZ DE VALIDACIÓN (VARIABLE 2)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	Raras veces	La mayoría de las veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión administrativa	Planeación	- Planeación	¿Con qué frecuencia considera que la municipalidad involucra a la comunidad en el proceso de planificación y toma de decisiones?							X		X		X		X			
			¿La comunicación interna dentro de la municipalidad en relación con la planeación y ejecución de proyectos es efectiva?							X		X		X		X			
			¿La asignación de recursos y presupuesto para proyectos de desarrollo municipal es transparente?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se ajustan o actualizan los planes y proyectos municipales para adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad?							X		X		X		X			
			¿La implementación de proyectos de desarrollo municipal planificados por la administración es eficaz?							X		X		X		X			
	Organización	- Recursos Humanos	¿Con qué frecuencia percibe que la municipalidad tiene una estructura organizativa clara y eficiente para cumplir con sus funciones y responsabilidades?							X		X		X		X			
			¿La comunicación interna de la municipalidad para coordinar y llevar a cabo sus actividades y proyectos es efectiva?							X		X		X		X			
			¿Considera que la municipalidad tiene la capacidad para asignar y administrar los recursos de manera eficiente en sus operaciones y proyectos de manera correcta?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos para la ejecución de proyectos y servicios municipales?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia la municipalidad cumple las normativas que ordenan que se actualicen las estructuras y organigramas?							X		X		X		X			
	Dirección		¿Con qué frecuencia percibe que la dirección de la municipalidad establece una visión							X		X		X		X			



-	Estrategias	clara y metas estratégicas para el desarrollo y bienestar de la comunidad?																						
		¿La dirección de la municipalidad en la toma de decisiones importantes que afectan a la comunidad es efectiva?						X		X		X		X										
		¿La dirección de la municipalidad en la gestión de recursos financieros y asignación de presupuesto es transparente?						X		X		X		X										
		¿Con qué frecuencia la dirección de la municipalidad rinde cuentas a la comunidad sobre el progreso de los proyectos y servicios públicos?						X		X		X		X										
		¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de liderazgo en la dirección para resolver eficazmente los desafíos y problemas que enfrenta la comunidad?						X		X		X		X										
	Super visión	- Evaluación de resultados	¿Con qué frecuencia percibe que la supervisión municipal garantiza el cumplimiento de las regulaciones y normativas en los procesos administrativos y de servicios a la comunidad?						X		X		X		X									
			¿Considera que la supervisión municipal en la identificación y corrección de problemas o deficiencias en la prestación de servicios y proyectos locales es efectiva?						X		X		X		X									
			¿Los procesos de supervisión y control de la municipalidad para garantizar un gobierno abierto y responsable son transparentes?						X		X		X		X									
			¿Con qué frecuencia la supervisión municipal realiza auditorías o evaluaciones exhaustivas de los proyectos y servicios para garantizar la calidad y eficiencia?						X		X		X		X									
		¿La supervisión municipal responde de manera oportuna y eficaz a las quejas y preocupaciones de la comunidad relacionadas con la administración y los servicios municipales?						X		X		X		X										

Armando J. Goicochea Maqui  
MAYORAL CALA 086947

Mg. Goicochea Maqui Armando  
DNI: 45978791

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8976-8670>

## DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

### DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar ambiente de control y gestión administrativa.

**OBJETIVO:** Recoger información sobre ambiente de control y gestión administrativa, de modo general y específico, de los trabajadores.

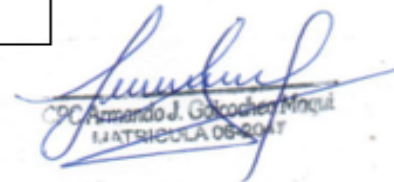
**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la gestión administrativa en la municipalidad distrital de moro.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mgtr. Armando Goicochea Maqui

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	



CPC Armando J. Goicochea Maqui  
MATRICULA 062047

---

Mg. Goicochea Maqui Armando

DNI: 45978791

**Orcid:** <https://orcid.org/0000-0001-8976-8670>



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

### Ambiente de control – Variable Independiente

CUESTIONARIO PARA EVALUAR AMBIENTE DE CONTROL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>							
1	¿Con qué frecuencia se comunican de manera efectiva los diferentes departamentos de la municipalidad para coordinar actividades y proyectos?	X		X		X		
2	¿Con qué frecuencia se asignan recursos y presupuesto de manera transparente y equitativa en la estructura organizacional de la municipalidad?	X		X		X		
3	¿Cuán a menudo se brindan capacitaciones que promuevan el desarrollo de los empleados dentro de la municipalidad?	X		X		X		
4	¿Con qué frecuencia se involucra la comunidad en la toma de decisiones y planificación municipal dentro de la estructura organizacional?	X		X		X		
5	¿Siente que dentro de la organización se promueve un ambiente de trabajo ético y de integridad en la municipalidad?	X		X		X		
	<b>Dimensión 2. ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD</b>							
6	¿Con qué frecuencia se asignan claramente las responsabilidades a los empleados en su municipalidad?	X		X		X		
7	¿Se fomenta la toma de decisiones a nivel local en su municipalidad?	X		X		X		
8	¿Se delegan las tareas de manera efectiva en su municipalidad?	X		X		X		
9	¿Se evalúa el proceso de asignación de autoridades en su municipalidad?	X		X		X		
10	¿Con qué frecuencia se revisa y ajusta la asignación de autoridad y responsabilidad en su municipalidad para adaptarse a las necesidades y sus cambios?	X		X		X		
	<b>Dimensión 3. POLITICAS Y PRACTICAS DE RECURSOS HUMANOS</b>							
11	¿Se comunican las políticas de recursos humanos de la municipalidad con los empleados?	X		X		X		
12	¿Con qué frecuencia se promueve la igualdad de oportunidades en la municipalidad, garantizando que las decisiones de recursos humanos se toman de manera justa y equitativa?	X		X		X		
13	¿En qué medida se fomenta la formación y desarrollo de habilidades entre los empleados de la municipalidad?	X		X		X		
14	¿La comunicación y retroalimentación proporcionada a los empleados sobre sus desempeños y expectativas laborales es efectiva?	X		X		X		
15	¿Con qué frecuencia se aplican prácticas de evaluación del desempeño para medir el rendimiento de los empleados en la municipalidad?	X		X		X		

**Gestión Administrativa – Variable Dependiente**

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1. PLANEACIÓN</b>							
16	¿Con qué frecuencia considera que la municipalidad involucra a la comunidad en el proceso de planificación y toma de decisiones?	X		X		X		
17	¿La comunicación interna dentro de la municipalidad en relación con la planeación y ejecución de proyectos es efectiva?	X		X		X		
18	¿La asignación de recursos y presupuesto para proyectos de desarrollo municipal es transparente?	X		X		X		
19	¿Con qué frecuencia se ajustan o actualizan los planes y proyectos municipales para adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad?	X		X		X		
20	¿La implementación de proyectos de desarrollo municipal planificados por la administración es eficaz?	X		X		X		
	<b>Dimensión 2. ORGANIZACIÓN</b>							
21	¿Con qué frecuencia percibe que la municipalidad tiene una estructura organizativa clara y eficiente para cumplir con sus funciones y responsabilidades?	X		X		X		
22	¿La comunicación interna de la municipalidad para coordinar y llevar a cabo sus actividades y proyectos es efectiva?	X		X		X		
23	¿Considera que la municipalidad tiene la capacidad para asignar y administrar los recursos de manera eficiente en sus operaciones y proyectos de manera correcta?	X		X		X		
24	¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos para la ejecución de proyectos y servicios municipales?	X		X		X		
25	¿Con qué frecuencia la municipalidad cumple las normativas que ordenan que se actualicen las estructuras y organigramas?	X		X		X		
	<b>Dimensión 3. DIRECCIÓN</b>							
26	¿Con qué frecuencia percibe que la dirección de la municipalidad establece una visión clara y metas estratégicas para el desarrollo y bienestar de la comunidad?	X		X		X		
27	¿La dirección de la municipalidad en la toma de decisiones importantes que afectan a la comunidad es efectiva?	X		X		X		
28	¿La dirección de la municipalidad en la gestión de recursos financieros y asignación de presupuesto es transparente?	X		X		X		
29	¿Con qué frecuencia la dirección de la municipalidad rinde cuentas a la comunidad sobre el progreso de los proyectos y servicios públicos?	X		X		X		
30	¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de liderazgo en la dirección para resolver eficazmente los desafíos y problemas que enfrenta la comunidad?	X		X		X		
	<b>Dimensión 4. SUPERVISIÓN</b>							

31	¿Con qué frecuencia percibe que la supervisión municipal garantiza el cumplimiento de las regulaciones y normativas en los procesos administrativos y de servicios a la comunidad?	X		X		X	
32	¿Considera que la supervisión municipal en la identificación y corrección de problemas o deficiencias en la prestación de servicios y proyectos locales es efectiva?	X		X		X	
33	¿Los procesos de supervisión y control de la municipalidad para garantizar un gobierno abierto y responsable son transparentes?	X		X		X	
34	¿Con qué frecuencia la supervisión municipal realiza auditorías o evaluaciones exhaustivas de los proyectos y servicios para garantizar la calidad y eficiencia?	X		X		X	
35	¿La supervisión municipal responde de manera oportuna y eficaz a las quejas y preocupaciones de la comunidad relacionadas con la administración y los servicios municipales?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Cuestionario aprobado para su aplicación

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mgtr. Goicochea Maqui Armando    ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8976-8670>

**Especialidad del validador:** Tributación, Gestión Pública y Gestión del Talento Humano

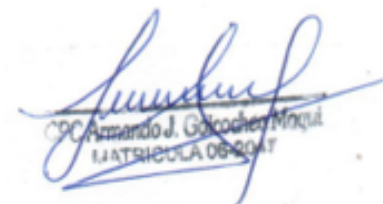
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Junio 09, del 2023**



Armando J. Goicochea Maqui  
MATRICULA 06920AT

**MG. Goicochea Maqui Armando**  
ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8976-8670>

**MATRIZ DE VALIDACIÓN (VARIABLE 1)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	Raras veces	La mayoría de las veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Ambiente de Control	Estructura Organizacional	- Estructura Organizacional	¿Con qué frecuencia se comunican de manera efectiva los diferentes departamentos de la municipalidad para coordinar actividades y proyectos?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se asignan recursos y presupuesto de manera transparente y equitativa en la estructura organizacional de la municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Cuán a menudo se brindan capacitaciones que promuevan el desarrollo de los empleados dentro de la municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se involucra la comunidad en la toma de decisiones y planificación municipal dentro de la estructura organizacional?							X		X		X		X			
			¿Siente que dentro de la organización se promueve un ambiente de trabajo ético y de integridad en la municipalidad?							X		X		X		X			
	Asignación de autoridad y responsabilidad	- Asignación de autoridades	¿Con qué frecuencia se asignan claramente las responsabilidades a los empleados en su municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Se fomenta la toma de decisiones a nivel local en su municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Se delegan las tareas de manera efectiva en su municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Se evalúa el proceso de asignación de autoridades en su municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se revisa y ajusta la asignación de autoridad y responsabilidad en su							X		X		X		X			



		municipalidad para adaptarse a las necesidades y sus cambios?															
Políticas y prácticas de recursos humanos	- Normas de contratación	¿Se comunican las políticas de recursos humanos de la municipalidad con los empleados?						X		X		X		X			
		¿Con qué frecuencia se promueve la igualdad de oportunidades en la municipalidad, garantizando que las decisiones de recursos humanos se toman de manera justa y equitativa?						X		X		X		X			
		¿En qué medida se fomenta la formación y desarrollo de habilidades entre los empleados de la municipalidad?						X		X		X		X			
		¿La comunicación y retroalimentación proporcionada a los empleados sobre sus desempeños y expectativas laborales es efectiva?						X		X		X		X			
		¿Con qué frecuencia se aplican prácticas de evaluación del desempeño para medir el rendimiento de los empleados en la municipalidad?						X		X		X		X			

Dr. CRCC, Luis F. Espejo Chacón  
MATRICULA N° 06-882

Dr. Luis Fernando Espejo Chacón

DNI: 32943821

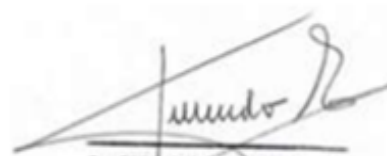
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3776-2490>



MATRIZ DE VALIDACIÓN (VARIABLE 2)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	Raras veces	La mayoría de las veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión administrativa	Planeación	- <b>Planificación</b>	¿Con qué frecuencia considera que la municipalidad involucra a la comunidad en el proceso de planificación y toma de decisiones?							X		X		X		X			
			¿La comunicación interna dentro de la municipalidad en relación con la planeación y ejecución de proyectos es efectiva?							X		X		X		X			
			¿La asignación de recursos y presupuesto para proyectos de desarrollo municipal es transparente?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se ajustan o actualizan los planes y proyectos municipales para adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad?							X		X		X		X			
			¿La implementación de proyectos de desarrollo municipal planificados por la administración es eficaz?							X		X		X		X			
	Organización	- <b>Recursos Humanos</b>	¿Con qué frecuencia percibe que la municipalidad tiene una estructura organizativa clara y eficiente para cumplir con sus funciones y responsabilidades?							X		X		X		X			
			¿La comunicación interna de la municipalidad para coordinar y llevar a cabo sus actividades y proyectos es efectiva?							X		X		X		X			
			¿Considera que la municipalidad tiene la capacidad para asignar y administrar los recursos de manera eficiente en sus operaciones y proyectos de manera correcta?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos para la ejecución de proyectos y servicios municipales?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia la municipalidad cumple las normativas que ordenan que se actualicen las estructuras y organigramas?							X		X		X		X			
	Dirección		¿Con qué frecuencia percibe que la dirección de la municipalidad establece una visión							X		X		X		X			

	Estrategias	clara y metas estratégicas para el desarrollo y bienestar de la comunidad?																				
		¿La dirección de la municipalidad en la toma de decisiones importantes que afectan a la comunidad es efectiva?						X		X		X		X								
		¿La dirección de la municipalidad en la gestión de recursos financieros y asignación de presupuesto es transparente?						X		X		X		X								
		¿Con qué frecuencia la dirección de la municipalidad rinde cuentas a la comunidad sobre el progreso de los proyectos y servicios públicos?						X		X		X		X								
		¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de liderazgo en la dirección para resolver eficazmente los desafíos y problemas que enfrenta la comunidad?						X		X		X		X								
	Supervisión	Evaluación de resultados	¿Con qué frecuencia percibe que la supervisión municipal garantiza el cumplimiento de las regulaciones y normativas en los procesos administrativos y de servicios a la comunidad?						X		X		X		X							
			¿Considera que la supervisión municipal en la identificación y corrección de problemas o deficiencias en la prestación de servicios y proyectos locales es efectiva?						X		X		X		X							
			¿Los procesos de supervisión y control de la municipalidad para garantizar un gobierno abierto y responsable son transparentes?						X		X		X		X							
			¿Con qué frecuencia la supervisión municipal realiza auditorías o evaluaciones exhaustivas de los proyectos y servicios para garantizar la calidad y eficiencia?						X		X		X		X							
			¿La supervisión municipal responde de manera oportuna y eficaz a las quejas y preocupaciones de la comunidad relacionadas con la administración y los servicios municipales?						X		X		X		X							



Dr. CROC, Luis F. Espejo Chacón  
MATRICULA N° 06-882

Dr. Luis Fernando Espejo Chacón

DNI: 32943821

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3776-2490>



DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar ambiente de control y gestión administrativa.

**OBJETIVO:** Recoger información sobre ambiente de control y gestión administrativa, de modo general y específico, de los trabajadores.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la gestión administrativa en la municipalidad distrital de moro.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mgtr. Armando Goicochea Maqui

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	



Dr. CRCC Luis F. Espejo Chacón  
MATRICULA N° 66-882

---

Dr. Luis Fernando Espejo Chacón

DNI: 32943821

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3776-2490>



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS**
**Ambiente de control – Variable Independiente**

CUESTIONARIO PARA EVALUAR AMBIENTE DE CONTROL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>								
1	¿Con qué frecuencia se comunican de manera efectiva los diferentes departamentos de la municipalidad para coordinar actividades y proyectos?	X		X		X		
2	¿Con qué frecuencia se asignan recursos y presupuesto de manera transparente y equitativa en la estructura organizacional de la municipalidad?	X		X		X		
3	¿Cuán a menudo se brindan capacitaciones que promuevan el desarrollo de los empleados dentro de la municipalidad?	X		X		X		
4	¿Con qué frecuencia se involucra la comunidad en la toma de decisiones y planificación municipal dentro de la estructura organizacional?	X		X		X		
5	¿Siente que dentro de la organización se promueve un ambiente de trabajo ético y de integridad en la municipalidad?	X		X		X		
<b>Dimensión 2. ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD</b>								
6	¿Con qué frecuencia se asignan claramente las responsabilidades a los empleados en su municipalidad?	X		X		X		
7	¿Se fomenta la toma de decisiones a nivel local en su municipalidad?	X		X		X		
8	¿Se delegan las tareas de manera efectiva en su municipalidad?	X		X		X		
9	¿Se evalúa el proceso de asignación de autoridades en su municipalidad?	X		X		X		
10	¿Con qué frecuencia se revisa y ajusta la asignación de autoridad y responsabilidad en su municipalidad para adaptarse a las necesidades y sus cambios?	X		X		X		
<b>Dimensión 3. POLITICAS Y PRACTICAS DE RECURSOS HUMANOS</b>								
11	¿Se comunican las políticas de recursos humanos de la municipalidad con los empleados?	X		X		X		
12	¿Con qué frecuencia se promueve la igualdad de oportunidades en la municipalidad, garantizando que las decisiones de recursos humanos se toman de manera justa y equitativa?	X		X		X		
13	¿En qué medida se fomenta la formación y desarrollo de habilidades entre los empleados de la municipalidad?	X		X		X		
14	¿La comunicación y retroalimentación proporcionada a los empleados sobre sus desempeños y expectativas laborales es efectiva?	X		X		X		
15	¿Con qué frecuencia se aplican prácticas de evaluación del desempeño para medir el rendimiento de los empleados en la municipalidad?	X		X		X		

**Gestión Administrativa – Variable Dependiente**

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1. PLANEACIÓN</b>							
16	¿Con qué frecuencia considera que la municipalidad involucra a la comunidad en el proceso de planificación y toma de decisiones?	X		X		X		
17	¿La comunicación interna dentro de la municipalidad en relación con la planeación y ejecución de proyectos es efectiva?	X		X		X		
18	¿La asignación de recursos y presupuesto para proyectos de desarrollo municipal es transparente?	X		X		X		
19	¿Con qué frecuencia se ajustan o actualizan los planes y proyectos municipales para adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad?	X		X		X		
20	¿La implementación de proyectos de desarrollo municipal planificados por la administración es eficaz?	X		X		X		
	<b>Dimensión 2. ORGANIZACIÓN</b>							
21	¿Con qué frecuencia percibe que la municipalidad tiene una estructura organizativa clara y eficiente para cumplir con sus funciones y responsabilidades?	X		X		X		
22	¿La comunicación interna de la municipalidad para coordinar y llevar a cabo sus actividades y proyectos es efectiva?	X		X		X		
23	¿Considera que la municipalidad tiene la capacidad para asignar y administrar los recursos de manera eficiente en sus operaciones y proyectos de manera correcta?	X		X		X		
24	¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos para la ejecución de proyectos y servicios municipales?	X		X		X		
25	¿Con qué frecuencia la municipalidad cumple las normativas que ordenan que se actualicen las estructuras y organigramas?	X		X		X		
	<b>Dimensión 3. DIRECCIÓN</b>							
26	¿Con qué frecuencia percibe que la dirección de la municipalidad establece una visión clara y metas estratégicas para el desarrollo y bienestar de la comunidad?	X		X		X		
27	¿La dirección de la municipalidad en la toma de decisiones importantes que afectan a la comunidad es efectiva?	X		X		X		
28	¿La dirección de la municipalidad en la gestión de recursos financieros y asignación de presupuesto es transparente?	X		X		X		
29	¿Con qué frecuencia la dirección de la municipalidad rinde cuentas a la comunidad sobre el progreso de los proyectos y servicios públicos?	X		X		X		
30	¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de liderazgo en la dirección para resolver eficazmente los desafíos y problemas que enfrenta la comunidad?	X		X		X		
	<b>Dimensión 4. SUPERVISIÓN</b>							

31	¿Con qué frecuencia percibe que la supervisión municipal garantiza el cumplimiento de las regulaciones y normativas en los procesos administrativos y de servicios a la comunidad?	X		X		X		
32	¿Considera que la supervisión municipal en la identificación y corrección de problemas o deficiencias en la prestación de servicios y proyectos locales es efectiva?	X		X		X		
33	¿Los procesos de supervisión y control de la municipalidad para garantizar un gobierno abierto y responsable son transparentes?	X		X		X		
34	¿Con qué frecuencia la supervisión municipal realiza auditorías o evaluaciones exhaustivas de los proyectos y servicios para garantizar la calidad y eficiencia?	X		X		X		
35	¿La supervisión municipal responde de manera oportuna y eficaz a las quejas y preocupaciones de la comunidad relacionadas con la administración y los servicios municipales?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Cuestionario aprobado para su aplicación

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Luis Fernando Espejo Chacón ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3776-2490>  
**Especialidad del validador:** Doctor en Contabilidad y Finanzas


<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Junio 09, del 2023**



Dr. CRC Luis F. Espejo Chacón  
MATERIA Nº 06-002

**Firma del Experto Informante**

**ORCID** <https://orcid.org/0000-0003-3776-24790>

**MATRIZ DE VALIDACIÓN (VARIABLE 1)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	Raras veces	La mayoría de las veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Ambiente de Control	Estructura Organizacional	- Estructura Organizacional	¿Con qué frecuencia se comunican de manera efectiva los diferentes departamentos de la municipalidad para coordinar actividades y proyectos?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se asignan recursos y presupuesto de manera transparente y equitativa en la estructura organizacional de la municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Cuán a menudo se brindan capacitaciones que promuevan el desarrollo de los empleados dentro de la municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se involucra la comunidad en la toma de decisiones y planificación municipal dentro de la estructura organizacional?							X		X		X		X			
			¿Siente que dentro de la organización se promueve un ambiente de trabajo ético y de integridad en la municipalidad?							X		X		X		X			
	Asignación de autoridad y responsabilidad	- Asignación de autoridades	¿Con qué frecuencia se asignan claramente las responsabilidades a los empleados en su municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Se fomenta la toma de decisiones a nivel local en su municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Se delegan las tareas de manera efectiva en su municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Se evalúa el proceso de asignación de autoridades en su municipalidad?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se revisa y ajusta la asignación de autoridad y responsabilidad en su							X		X		X		X			



			municipalidad para adaptarse a las necesidades y sus cambios?															
Políticas y prácticas de recursos humanos	- Normas de contratación		¿Se comunican las políticas de recursos humanos de la municipalidad con los empleados?					X		X		X		X				
			¿Con qué frecuencia se promueve la igualdad de oportunidades en la municipalidad, garantizando que las decisiones de recursos humanos se toman de manera justa y equitativa?					X		X		X		X				
			¿En qué medida se fomenta la formación y desarrollo de habilidades entre los empleados de la municipalidad?					X		X		X		X				
			¿La comunicación y retroalimentación proporcionada a los empleados sobre sus desempeños y expectativas laborales es efectiva?					X		X		X		X				
			¿Con qué frecuencia se aplican prácticas de evaluación del desempeño para medir el rendimiento de los empleados en la municipalidad?					X		X		X		X				

Dr. Orlando Valdemar Bermúdez García

DNI: 32927705

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8106-238X>

**MATRIZ DE VALIDACIÓN (VARIABLE 2)**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	Raras veces	La mayoría de las veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión administrativa	Planeación	- Planificación	¿Con qué frecuencia considera que la municipalidad involucra a la comunidad en el proceso de planificación y toma de decisiones?							X		X		X		X			
			¿La comunicación interna dentro de la municipalidad en relación con la planeación y ejecución de proyectos es efectiva?							X		X		X		X			
			¿La asignación de recursos y presupuesto para proyectos de desarrollo municipal es transparente?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se ajustan o actualizan los planes y proyectos municipales para adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad?							X		X		X		X			
			¿La implementación de proyectos de desarrollo municipal planificados por la administración es eficaz?							X		X		X		X			
	Organización	- Recursos Humanos	¿Con qué frecuencia percibe que la municipalidad tiene una estructura organizativa clara y eficiente para cumplir con sus funciones y responsabilidades?							X		X		X		X			
			¿La comunicación interna de la municipalidad para coordinar y llevar a cabo sus actividades y proyectos es efectiva?							X		X		X		X			
			¿Considera que la municipalidad tiene la capacidad para asignar y administrar los recursos de manera eficiente en sus operaciones y proyectos de manera correcta?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos para la ejecución de proyectos y servicios municipales?							X		X		X		X			
			¿Con qué frecuencia la municipalidad cumple las normativas que ordenan que se actualicen las estructuras y organigramas?							X		X		X		X			
	Dirección		¿Con qué frecuencia percibe que la dirección de la municipalidad establece una visión							X		X		X		X			



	Estrategias	clara y metas estratégicas para el desarrollo y bienestar de la comunidad?																				
		¿La dirección de la municipalidad en la toma de decisiones importantes que afectan a la comunidad es efectiva?						X		X		X		X								
		¿La dirección de la municipalidad en la gestión de recursos financieros y asignación de presupuesto es transparente?						X		X		X		X								
		¿Con qué frecuencia la dirección de la municipalidad rinde cuentas a la comunidad sobre el progreso de los proyectos y servicios públicos?						X		X		X		X								
		¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de liderazgo en la dirección para resolver eficazmente los desafíos y problemas que enfrenta la comunidad?						X		X		X		X								
	Supervisión	Evaluación de resultados	¿Con qué frecuencia percibe que la supervisión municipal garantiza el cumplimiento de las regulaciones y normativas en los procesos administrativos y de servicios a la comunidad?						X		X		X		X							
			¿Considera que la supervisión municipal en la identificación y corrección de problemas o deficiencias en la prestación de servicios y proyectos locales es efectiva?						X		X		X		X							
			¿Los procesos de supervisión y control de la municipalidad para garantizar un gobierno abierto y responsable son transparentes?						X		X		X		X							
			¿Con qué frecuencia la supervisión municipal realiza auditorías o evaluaciones exhaustivas de los proyectos y servicios para garantizar la calidad y eficiencia?						X		X		X		X							
			¿La supervisión municipal responde de manera oportuna y eficaz a las quejas y preocupaciones de la comunidad relacionadas con la administración y los servicios municipales?						X		X		X		X							

Dr. Orlando Valdemar Bermúdez García

DNI: 32927705

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8106-238X>



## DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para evaluar ambiente de control y gestión administrativa.

**OBJETIVO:** Recoger información sobre ambiente de control y gestión administrativa, de modo general y específico, de los trabajadores.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la gestión administrativa en la municipalidad distrital de moro.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mgtr. Armando Goicochea Maqui

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	

---

Dr. Orlando Valdemar Bermúdez García

DNI: 32927705

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8106-238X>



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS**
**Ambiente de control – Variable Independiente**

CUESTIONARIO PARA EVALUAR AMBIENTE DE CONTROL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>								
1	¿Con qué frecuencia se comunican de manera efectiva los diferentes departamentos de la municipalidad para coordinar actividades y proyectos?	X		X		X		
2	¿Con qué frecuencia se asignan recursos y presupuesto de manera transparente y equitativa en la estructura organizacional de la municipalidad?	X		X		X		
3	¿Cuán a menudo se brindan capacitaciones que promuevan el desarrollo de los empleados dentro de la municipalidad?	X		X		X		
4	¿Con qué frecuencia se involucra la comunidad en la toma de decisiones y planificación municipal dentro de la estructura organizacional?	X		X		X		
5	¿Siente que dentro de la organización se promueve un ambiente de trabajo ético y de integridad en la municipalidad?	X		X		X		
<b>Dimensión 2. ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD</b>								
6	¿Con qué frecuencia se asignan claramente las responsabilidades a los empleados en su municipalidad?	X		X		X		
7	¿Se fomenta la toma de decisiones a nivel local en su municipalidad?	X		X		X		
8	¿Se delegan las tareas de manera efectiva en su municipalidad?	X		X		X		
9	¿Se evalúa el proceso de asignación de autoridades en su municipalidad?	X		X		X		
10	¿Con qué frecuencia se revisa y ajusta la asignación de autoridad y responsabilidad en su municipalidad para adaptarse a las necesidades y sus cambios?	X		X		X		
<b>Dimensión 3. POLITICAS Y PRACTICAS DE RECURSOS HUMANOS</b>								
11	¿Se comunican las políticas de recursos humanos de la municipalidad con los empleados?	X		X		X		
12	¿Con qué frecuencia se promueve la igualdad de oportunidades en la municipalidad, garantizando que las decisiones de recursos humanos se toman de manera justa y equitativa?	X		X		X		
13	¿En qué medida se fomenta la formación y desarrollo de habilidades entre los empleados de la municipalidad?	X		X		X		
14	¿La comunicación y retroalimentación proporcionada a los empleados sobre sus desempeños y expectativas laborales es efectiva?	X		X		X		
15	¿Con qué frecuencia se aplican prácticas de evaluación del desempeño para medir el rendimiento de los empleados en la municipalidad?	X		X		X		

**Gestión Administrativa – Variable Dependiente**

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1. PLANEACIÓN</b>							
16	¿Con qué frecuencia considera que la municipalidad involucra a la comunidad en el proceso de planificación y toma de decisiones?	X		X		X		
17	¿La comunicación interna dentro de la municipalidad en relación con la planeación y ejecución de proyectos es efectiva?	X		X		X		
18	¿La asignación de recursos y presupuesto para proyectos de desarrollo municipal es transparente?	X		X		X		
19	¿Con qué frecuencia se ajustan o actualizan los planes y proyectos municipales para adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad?	X		X		X		
20	¿La implementación de proyectos de desarrollo municipal planificados por la administración es eficaz?	X		X		X		
	<b>Dimensión 2. ORGANIZACIÓN</b>							
21	¿Con qué frecuencia percibe que la municipalidad tiene una estructura organizativa clara y eficiente para cumplir con sus funciones y responsabilidades?	X		X		X		
22	¿La comunicación interna de la municipalidad para coordinar y llevar a cabo sus actividades y proyectos es efectiva?	X		X		X		
23	¿Considera que la municipalidad tiene la capacidad para asignar y administrar los recursos de manera eficiente en sus operaciones y proyectos de manera correcta?	X		X		X		
24	¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos para la ejecución de proyectos y servicios municipales?	X		X		X		
25	¿Con qué frecuencia la municipalidad cumple las normativas que ordenan que se actualicen las estructuras y organigramas?	X		X		X		
	<b>Dimensión 3. DIRECCIÓN</b>							
26	¿Con qué frecuencia percibe que la dirección de la municipalidad establece una visión clara y metas estratégicas para el desarrollo y bienestar de la comunidad?	X		X		X		
27	¿La dirección de la municipalidad en la toma de decisiones importantes que afectan a la comunidad es efectiva?	X		X		X		
28	¿La dirección de la municipalidad en la gestión de recursos financieros y asignación de presupuesto es transparente?	X		X		X		
29	¿Con qué frecuencia la dirección de la municipalidad rinde cuentas a la comunidad sobre el progreso de los proyectos y servicios públicos?	X		X		X		
30	¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de liderazgo en la dirección para resolver eficazmente los desafíos y problemas que enfrenta la comunidad?	X		X		X		
	<b>Dimensión 4. SUPERVISIÓN</b>							



31	¿Con qué frecuencia percibe que la supervisión municipal garantiza el cumplimiento de las regulaciones y normativas en los procesos administrativos y de servicios a la comunidad?	X		X		X		
32	¿Considera que la supervisión municipal en la identificación y corrección de problemas o deficiencias en la prestación de servicios y proyectos locales es efectiva?	X		X		X		
33	¿Los procesos de supervisión y control de la municipalidad para garantizar un gobierno abierto y responsable son transparentes?	X		X		X		
34	¿Con qué frecuencia la supervisión municipal realiza auditorías o evaluaciones exhaustivas de los proyectos y servicios para garantizar la calidad y eficiencia?	X		X		X		
35	¿La supervisión municipal responde de manera oportuna y eficaz a las quejas y preocupaciones de la comunidad relacionadas con la administración y los servicios municipales?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cuestionario aprobado para su aplicación

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Orlando Valdemar Bermúdez García ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8106-238X>

Especialidad del validador: Administración y finanzas.

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Junio 09, del 2023

Firma del Experto Informante  
 ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8106-238X>

**ANEXO 6:**
*Validación De Instrumentos*

Del análisis consolidado del coeficiente de validez de contenido a través de la V de Aiken a 3 expertos consultados sobre los ítems propuestos sobre el “Guía del cuestionario para evaluar ambiente de control y gestión administrativa” no sugiere corrección o eliminación de ítem alguno, por ser  $>0.80$  y  $\leq 1.00$  (1.00). Por lo que se considera que el “Guía de cuestionario para evaluar ambiente de control y gestión administrativa” posee una fuerte validez de contenido.

Validez de contenido general y específico

**Ambiente de Control (Variable 1)**

Dimensión	Ítems	Criterios	Expertos			Total (S)	V. Aiken	Validez por ítems
			1	2	3			
Recepción	item1	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item2	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Calidad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item3	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item4	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item5	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Calidad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte

Revisión de acuerdo a criterios	item6	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item7	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item8	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item9	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item10	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
Autorización	item11	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item12	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item13	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item14	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte



	item15	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
Total							1.00	Validez fuerte

**Gestión Administrativa (Variable 2)**

Dimensión	Ítems	Criterios	Expertos			Total (S)	V. Aiken	Validez por ítems
			1	2	3			
La Planificación	item16	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item17	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Calidad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item18	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item19	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
item20	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
	Calidad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
La organización	item21	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item22	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte



		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
		item23	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item23	Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
		item24	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	Relevancia		1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
	Claridad		1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
	item25	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
	La dirección	item26	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
			Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
			Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		item27	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
Relevancia			1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
Claridad			1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
item28		Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
item29		Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
item30		Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	
La supervisión	item31	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte	

		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item32	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item33	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item34	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	item35	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Relevancia	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
		Claridad	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	<b>Total</b>							<b>1.00</b>

Consolidado de validez de contenido por dimensiones

Control Previo (Variable 1)

<b>Dimensión</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Puntuación específica</b>
Estructura organizacional	1.00	1.00	1.00	1.00
Asignación de autoridad y responsabilidad	1.00	1.00	1.00	1.00
Políticas y prácticas de recursos humanos	1.00	1.00	1.00	1.00
Puntuación general	1.00	1.00	1.00	1.00

Gestión Administrativa (Variable 2)

<b>Dimensión</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Puntuación específica</b>
La planificación	1.00	1.00	1.00	1.00
La organización	1.00	1.00	1.00	1.00
La Dirección	1.00	1.00	1.00	1.00



La supervisión	1.00	1.00	1.00	1.00
Puntuación general	1.00	1.00	1.00	1.00

### Reporte de confiabilidad del instrumento.

#### “Guía de cuestionario para ambiente de control y gestión administrativa”

Se aplicó una prueba piloto de la “Guía de cuestionario para evaluar ambiente de control y gestión administrativa” a una muestra no probabilística por conveniencia de 10 colaboradores de la gestión administrativa en municipalidad distrital de Moro, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 35 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cuatro dimensiones del “Guía de cuestionario para evaluar ambiente de control y gestión administrativa” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alpha de crombach del instrumento para la variable 1 es de 0.91, en promedio y de sus dimensiones (0.91 Estructura organizacional, 0.90 Asignación de autoridad y responsabilidad y 0.91 Políticas y prácticas de recursos humanos) y para la variable 2 es de 0.96, en promedio y de sus dimensiones (0.96 planificación, 0.96 organización, 0.96 dirección y 0.96 supervisión) . La puntuación de los ítems para la variable 1 (oscilaron entre 0.90 y 0.92) y para la variable 2 (oscilaron entre 0.95 y 0.96). Por lo que se considera que el “Guía de cuestionario para evaluar ambiente de control y gestión administrativa” es confiable.

#### Coeficiente de correlación corregido ítem-total

##### Variable 1

	D1	D2	D3
Item1	0.48		
Item2	0.86		
Item3	0.35		
Item4	0.83		
Item5	0.88		



Item6		0.28	
Item7		0.72	
Item8		0.88	
Item9		0.83	
Item10		0.78	
Item11			0.67
Item12			0.58
Item13			0.55
Item14			0.23
Item15			0.27
Correlación por dimensiones	0.68	0.70	0.46
Correlación total	0.61		

Variable 2

	D1	D2	D3	D4
Item1	0.50			
Item2	0.83			
Item3	0.58			
Item4	0.98			
Item5	0.93			
Item6		0.50		
Item7		0.83		
Item8		0.58		
Item9		0.98		
Item10		0.93		
Item11			0.50	
Item12			0.83	
Item13			0.58	
Item14			0.50	
Item15			0.83	



Item16				0.50
Item17				0.83
Item18				0.58
Item19				0.98
Item20				0.93
Correlación por dimensiones	0.76	0.76	0.65	0.76
Correlación total	0.74			

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Variable 1

	D1	D2	D3
Item1	0.91		
Item2	0.90		
Item3	0.92		
Item4	0.90		
Item5	0.90		
Item6		0.92	
Item7		0.90	
Item8		0.90	
Item9		0.90	
Item10		0.90	
Item11			0.91
Item12			0.91
Item13			0.91
Item14			0.92
Item15			0.92
Confiabilidad por dimensiones	0.91	0.90	0.91
Confiabilidad total	0.91		



Variable 2

	D1	D2	D3	D4
Item1	0.96			
Item2	0.96			
Item3	0.96			
Item4	0.96			
Item5	0.96			
Item6		0.96		
Item7		0.96		
Item8		0.96		
Item9		0.96		
Item10		0.96		
Item11			0.96	
Item12			0.96	
Item13			0.96	
Item14			0.96	
Item15			0.96	
Item16				0.96
Item17				0.96
Item18				0.96
Item19				0.96
Item20				0.96
Correlación por dimensiones	0.96	0.96	0.96	0.96
Correlación total	0.96			

## Anexo 7

### Data estadística

AMBIENTE DE CONTROL														
Estructura Organizacional					Asignación de Autoridad y Responsabilidad					Políticas y Practicas de RR.HH.				
I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
2	1	1	0	3	3	1	4	2	1	3	1	4	2	1
2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3
4	2	1	0	4	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1
3	1	4	3	5	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4
3	4	2	2	3	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2
3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3
1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3
2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4

GESTION ADMINISTRATIVA																			
Planeación					Organización					Dirección					Supervisión				
I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35
3	1	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	5	5	5	4
2	3	3	1	1	2	3	3	4	1	2	3	2	1	4	2	3	2	3	2
5	2	5	5	4	3	4	2	0	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4
4	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	1	2
4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3
2	2	3	2	3	5	2	1	3	2	4	4	2	3	4	2	1	2	1	3
2	3	3	2	4	3	2	3	4	1	2	3	2	4	2	1	3	2	0	4



**Anexo 8.**

*Autorización para la realización de la Investigación*



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORO**  
PROVINCIA DEL SANTA - REGION ANCASH

**CARTA DE AUTORIZACION**

Yo, Rubén Mario Pulido Reyes identificado con DNI N° 33261452, siendo el Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Moro:

**AUTORIZO**

A el Sr. DOMINGUEZ SANCHEZ, Jorge Eduardo identificado con DNI N° 72120222 y a la Srta. Estrada Carrillo Miluska Johana identificada con DNI N° 71868972, ambos estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo de la Escuela Profesional de Contabilidad para:

- Utilizar información de la empresa para fines ACADEMICOS.
- Realizar la publicación de la tesis con los resultados obtenidos de la organización.
- Aplicar el instrumento de investigación en la organización.

Con el fin de desarrollar la investigación relacionada al: Ambiente de Control y Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Moro-2023, para que puedan optar por el título de Contador Público ante la Universidad Cesar Vallejo.

Chimbote, 11 de septiembre del 2023

  
Lic. Rubén Mario Pulido Reyes  
GERENTE MUNICIPAL (e)

Atentamente



**Anexo 9.**

*Autorización para la Aplicación del Instrumento*

**Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones**

**Datos Generales**

Nombre de la Organización:	RUC: 20186443391
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORO	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: PULIDO REYES, Rubén Mario	DNI: 33261452

**Consentimiento:**

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV)

(<sup>1</sup>), autorizo [ ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:



Nombre del Trabajo de Investigación	
AMBIENTE DE CONTROL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORO-2023	
Nombre del Programa Académico: Desarrollo de Proyecto de Investigación	
Autores: DOMÍNGUEZ SÁNCHEZ, Jorge Eduardo ESTRADA CARRILLO, Miluska Johana	DNI: 72120222 71868972

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Lic. Rubén Mario Pulido Reyes  
GERENTE MUNICIPAL (R)

Firma: \_\_\_\_\_

*(Titular o Representante legal de la Institución)*

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.



Anexo 10

Constancia de conformidad de la realización de la investigación.



**MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE MORO**  
PROVINCIA DEL SANTA - REGION ANCASH

**CONSTANCIA**

Yo, PULIDO REYES, Rubén Mario identificado con DNI N° 33261452 en mi condición de Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Moro, ubicada en el JR. DANIEL ALCIDES NRO. 144 DE ARMAS ANCASH - SANTA – MORO.

**CERTIFICO** que los estudiantes: DOMINGUEZ SANCHEZ, Jorge Eduardo identificado con DNI N° 72120222 y Estrada CARILLO, Miluska Johana identificada con DNI N° 71868972 estudiantes del X ciclo de la Carrera de Contabilidad en la Universidad Cesar Vallejo – Chimbote, han concluido con el proceso de Investigación en mi representada en el desarrollo de su investigación denominada: “**AMBIENTE DE CONTROL Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE MORO-2023**”, de tal forma que ha contribuido a la entidad.

Moro, 24 de noviembre del 2023

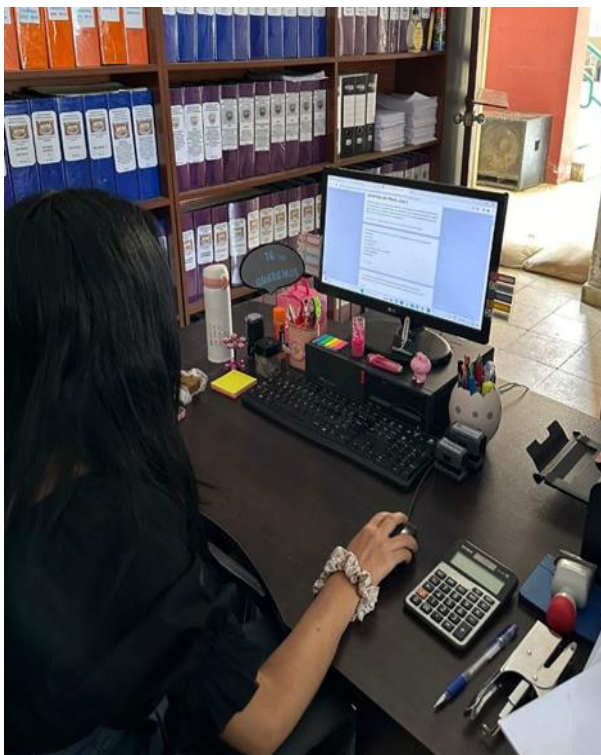
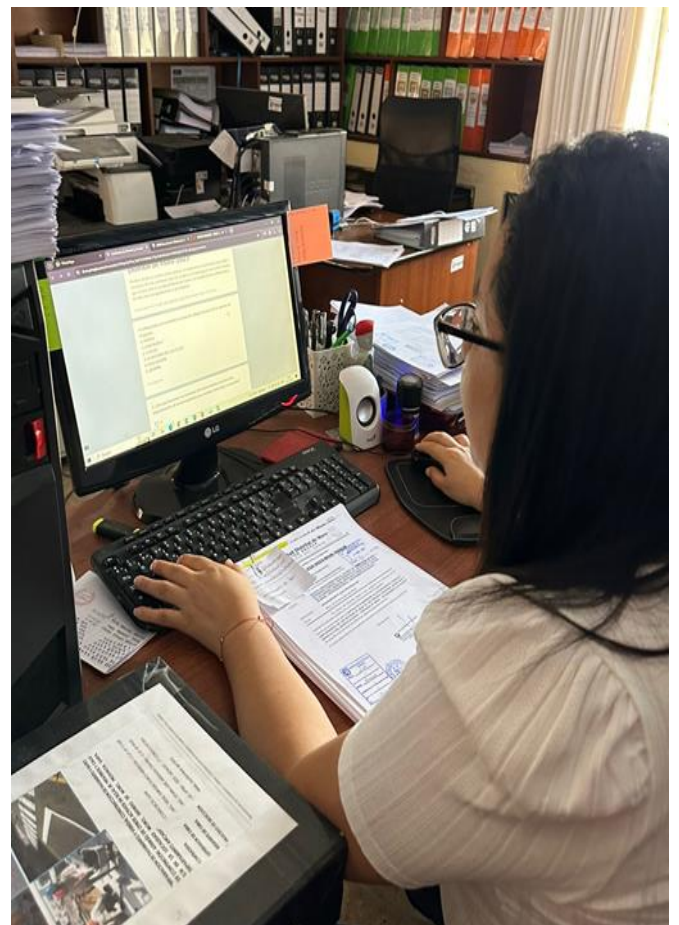


MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE MORO  
Lic. Ruben Mario Pulido Reyes  
GERENTE MUNICIPAL (e)



**Anexo 12.**

*Fotos de la Aplicación del Instrumento*





### Anexo 13.

#### Otros Documentos

29/11/23, 11:38

SUNAT - Consulta RUC

### Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20186443391 - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORO
Tipo Contribuyente: GOBIERNO REGIONAL, LOCAL
Nombre Comercial: -
Fecha de Inscripción: 19/10/1993 Fecha de Inicio de Actividades: 25/09/1993
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: JR. DANIEL ALCIDES NRO. 144 DE ARMAS ANCASH - SANTA - MORO
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL Actividad Comercio Exterior: SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad: MANUAL
Actividad(es) Económica(s): Principal - 8411 - ACTIVIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN GENERAL
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816): FACTURA LIQUIDACION DE COMPRA
Sistema de Emisión Electrónica:



29/11/23, 11:38

SUNAT - Consulta RUC

-
Emisor electrónico desde: -
Comprobantes Electrónicos: -
Afiliado al PLE desde: -
Padrones: NINGUNO
Fecha consulta: 29/11/2023 11:36

© 1997 - 2023 SUNAT Derechos Reservados