



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Control interno y clima organizacional en la Municipalidad
Distrital de Ancón, 2017**

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

AUTORA:

Br. María del Carmen Quintanilla Huamán

ASESOR:

Dr. José Rudorico Perales Vidaure

SECCIÓN:

Ciencias administrativas

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Control administrativo

PERÚ – 2017

Página del jurado

Presidente

Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón

Secretario

Dr. Ulises Córdova García

Vocal

Dr. José Rudorico Perales Vidaure

Dedicatoria

A los miembros de mi familia por su apoyo y comprensión constante para alcanzar mis aspiraciones.

Agradecimiento

A todas las personas que me proporcionaron consejos e información que me ha permitido tener mayor conocimiento y ha contribuido en forma directa o indirecta con la presente investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, María del Carmen Quintanilla Huamán, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 06540203, con la tesis titulada: “Control interno y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017”, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 23 de Julio del 2017

María del Carmen Quintanilla Huamán

DNI 06540203

Presentación

Señores miembros del jurado de revisión de tesis.

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Control Interno y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017 con una muestra censal de 106 trabajadores administrativos, con lo cual cumpla con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Maestra en Gestión Pública.

Se inicia la investigación basado en el problema de la relación entre el clima organizacional y el control interno entendiendo que la existencia de un clima organizacional adecuado es necesario para la implementación oportuna del control interno.

La investigación demuestra que existe una relación directa, moderada y significativa entre el control interno y el clima organizacional en la Municipalidad de Ancón.

Asimismo, la presente investigación constituye una contribución para el mejoramiento de las variables control interno y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, por lo que su resultado permitirá sensibilizar a los trabajadores sin distinción de jerarquías, para alcanzar un favorable clima organizacional que permita la implementación adecuada y oportuna del control interno.

En este contexto situacional se expone la presente investigación, siendo su objetivo general determinar cómo se relaciona el control interno con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, permitiendo establecer conclusiones; así como, sugerencias para mejorar el comportamiento de ambas variables.

En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación; en el capítulo II, se registra el marco metodológico; en el capítulo III, se expone los resultados a partir del procesamiento de la información recogida, en el capítulo IV se manifiesta la discusión de los resultados, en el capítulo V se muestran las conclusiones; en el capítulo VI se presentan las recomendaciones y, finalmente, en el capítulo VII, se detallan las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

Espero que, señores miembros del jurado, la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Índice de contenidos

	Pag.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Trabajos previos	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3 Justificación	27
1.3.1 Justificación teórica	27
1.3.2 Justificación práctica	27
1.3.3 Justificación metodológica	28
1.4 Problema	28
1.5 Hipótesis	28
1.6 Objetivos	31
II. Marco metodológico	
2.1 Variable	33
2.1.1 Operacionalización de la variable	34
2.2 Metodología	35
2.3 Tipo de estudio	35
2.4 Diseño de investigación	35
2.5 Población, muestra y muestreo	36

2.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
2.7	Validez y confiabilidad	36
2.8	Método de análisis de datos	39
2.9	Aspectos éticos	40
III.	Resultados	
3.1	Descripción de resultados	42
3.2	Prueba de hipótesis	50
IV.	Discusión	55
V.	Conclusiones	58
VI.	Recomendaciones	60
VII.	Referencias Bibliográficas	62
Anexo		
Anexo 1	Matriz de consistencia	67
Anexo 2	Instrumento de la primera variable	68
Anexo 3	Instrumento de la segunda variable	70
Anexo 4	Confiabilidad Alka de Cronbach	72
Anexo 5	Base de datos de la primera variable	74
Anexo 6	Base de datos de la segunda variable	79
Anexo 7	Carta de aceptación	83
Anexo 8	Certificado de validez	84

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable control interno	34
Tabla 2	Operacionalización de la variable clima organizacional	34
Tabla 3	Distribución de la población de trabajadores de la Municipalidad de Ancón	36
Tabla 4	Juicio de expertos	38
Tabla 5	Confiabilidad Alfa de Cronbach	39
Tabla 6	Grado de correlación de Spearman	39
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la dimensión control interno previo	42
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la dimensión control interno simultáneo	43
Tabla 9	Distribución de frecuencias de la dimensión control interno posterior	44
Tabla 10	Distribución de frecuencias de la variable control interno	45
Tabla 11	Distribución de frecuencias de la dimensión empatía	46
Tabla 12	Distribución de frecuencias de la dimensión solución de conflictos	47
Tabla 13	Distribución de frecuencias de la dimensión trabajo en equipo	48
Tabla 14	Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional	49
Tabla 15	Correlación entre el control interno y el clima organizacional	50
Tabla 16	Correlación entre el control interno previo y el clima organizacional	51
Tabla 17	Correlación entre el control interno simultáneo y el clima Organizacional	52
Tabla 18	Correlación entre el control interno posterior y el clima organizacional	53

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de la dimensión control interno previo	42
Figura 2 Niveles de la dimensión control interno simultáneo	43
Figura 3 Niveles de la dimensión control interno posterior	44
Figura 4 Niveles de la variable control interno	45
Figura 5 Niveles de la dimensión empatía	46
Figura 6 Niveles de la dimensión solución de conflictos	47
Figura 7 Niveles de la dimensión trabajo en equipo	48
Figura 8 Niveles de la variable clima organizacional	49

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación del control interno con el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

La investigación fue de tipo básica, y diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población fue los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ancón, la muestra fue de tipo intencional. Se empleó como instrumento el cuestionario, que fue debidamente validado por el juicio de expertos y por la prueba de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, para establecer el estado situacional del control interno y el clima organizacional en la entidad.

Luego del análisis e interpretación de los resultados de la contrastación de la hipótesis mediante el coeficiente de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa, moderada y significativa entre el control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,603$ y un nivel de significancia $p\text{-valor}=0,000$.

Palabras claves: Control interno y clima organizacional.

Abstract

The general objective of the present investigation was to determine the relationship of internal control with the organizational climate in the Ancón District Municipality, 2017.

The research was of basic type, and non-experimental, correlational cross-sectional design. The population was the administrative workers of the Ancón District Municipality, the sample was intentional type. The questionnaire was used as an instrument to establish the situational state of internal control and organizational climate in the entity.

After the analysis and interpretation of the results of the test of the hypothesis using the Spearman coefficient, the following conclusion was reached: There is a direct, high and significant relationship between the internal control and the organizational climate in the Municipality of Ancón; With a correlation coefficient of Spearman $\rho = 0.603$ and a significance level $p\text{-value} = 0.000$.

Key words: Internal control and organizational climate.

I. Introducción

1.1 Trabajos previos

Trabajos previos internacionales

Martínez (2016) realizó la tesis, titulada: *Análisis del control interno y su aplicación en la dirección de proyectos, de la alcaldía Municipal de Matagalpa (Almat), primer semestre, 2015*, en la Universidad Autónoma de Nicaragua, Managua, y tuvo como objetivo: analizar el Control Interno de la Dirección de Proyectos, en la Alcaldía Municipal de Matagalpa (ALMAT), primer semestre 2015. De enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, de corte transversal, con una muestra de 212 sujetos, a quienes se les aplicó cuestionarios, llegando a las conclusiones: La estructura de control interno en la Alcaldía Municipal de Matagalpa está diseñada en base al modelo COSO. Los procedimientos de control interno existente en la dirección proyectos de ALMAT son empleados adecuadamente en el manejo de los distintos proyectos que realizan, sin embargo presentan debilidades en: a) Identificación de Proyectos: no se cumplen todos los procesos de evaluación ambiental debido a que los daños que se ven son a corto plazo y no a largo plazo, por lo que no realizan una evaluación muy objetiva al momento de proceder con el proyecto, deben brindar información en un portal virtual de la Municipalidad para procesos de licitación y aún están en proceso de creación que va lento. b) Control Físico: Al establecer intercambio de información con contratistas vía correos electrónicos no hay respaldo en físico de la información. Existe poco personal laborando lo que recarga el trabajo. c) Etapa de Control Financiero: Los procesos de administración directa son más tardados cuando pasa de una autorización a otra por falta de un sistema de información computarizado. 3. Los Controles internos aplicados a la Dirección de proyectos son eficientes porque permiten desarrollar los proyectos en tiempo y forma según lo planificado y con su debido seguimiento.

Morera, Ávila y Zuñiga (2016) realizaron el estudio, titulado: *Aplicación de técnicas multivariadas en el análisis del Clima Organizacional de una Municipalidad en Costa Rica*. Tuvo como objetivo: descripción general de la percepción de variables que influyen en el clima organizacional de la misma, donde se analizaron 8 variables agrupadas en tres dimensiones y recomendaciones para cada una de ellas. De tipo exploratorio-descriptivo, y se aplicó un cuestionario a 101 sujetos y se

llegó a las siguientes conclusiones: La percepción en las tres dimensiones del estudio es homogénea con una tendencia central, lo que indica que la mayoría de los funcionarios(as) dan respuestas en puntos medios denotando una percepción indiferente. En la Municipalidad de San Rafael se requiere potenciar la comunicación y compromiso de sus colaboradores para mejorar la percepción del clima organizativo. Ambos elementos resultan fundamentales para lograr relaciones humanas adecuadas y mejorar el rendimiento en cualquier organización.

Menéndez (2014) realizó la tesis, titulada: *Clima organizacional en la Municipalidad de El Progreso, Jutiapa*, en la Universidad Rafael Landívar, Jutiapa, Venezuela. Tuvo como objetivo: Determinar cómo es el clima organizacional en la Municipalidad de El Progreso, Jutiapa. De tipo descriptivo y diseño no experimental de corte transversal, con una muestra comprendida por 140 sujetos, y utilizó como instrumento un cuestionario y llegó a las siguientes conclusiones: El espacio físico es el adecuado, siendo lo suficientemente amplio, facilitando el aprovechamiento racional como la distribución de los lugares de trabajo, para albergar a los colaboradores de la institución. Las instalaciones son muy buenas pues están debidamente iluminadas, el color de las paredes está seleccionado de acuerdo con las condiciones climáticas del lugar, también los colaboradores disfrutaban de una ventilación adecuada, precisamente por la amplitud con que cuenta el edificio. Pero un factor negativo en el que coincidieron los entrevistados fue la contaminación auditiva proveniente de los alrededores del edificio.

Bernal, Pedraza y Sánchez (2014) realizaron la tesis, titulada: *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: Diseño de un modelo teórico*, en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud, los enfoques presentados por diversos autores referentes a los conceptos, características y modelos de medición de las variables estudiadas presentan similitud en sus investigaciones, al coincidir que las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad son las más utilizadas en la evolución del clima organizacional para este tipo de instituciones. En tanto que para la valoración de la calidad de los servicios públicos de salud la literatura menciona

que los factores de medición más recurrentes son empatía, capacidad de respuesta, elementos tangibles, confiabilidad y seguridad.

Chicaiza (2012) realizó la tesis, titulada: *Evaluación del control interno aplicado a la ejecución presupuestaria del Batallón de Infantería N° 01 Constitución, en la Escuela Politécnica del Ejército, Sangolquí, Guatemala*. Tuvo como objetivo: Evaluar la estructura del control interno, aplicado a la ejecución presupuestaria del Batallón de Infantería Motorizada N1° 01 Constitución, llegando a las siguientes conclusiones: La estructura orgánica se muestra bastante deficiente, debido a los requerimientos de personal que desempeña funciones específicas, funciones que desempeña una misma persona en la actualidad. La estructura orgánica se ve afectada a menudo debido a la constante rotación del personal que existe en el ejército. Las áreas importantes especialmente administrativas se quedan sin sus trabajadores y los reemplazos a pesar del entrenamiento necesitan un tiempo de adaptación, esto genera retraso en las actividades.

Trabajos previos nacionales

Vidal (2016) realizó la tesis, titulada: *Incidencia del control interno en los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo, La Libertad, 2014*, en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Tuvo como objetivo: Determinar la Incidencia del control interno en los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, con una muestra conformada por 20 sujetos a quienes aplicó encuestas y fichas de observación, llegando a la siguiente conclusión: La Municipalidad Distrital de la Esperanza realizó diversas modificaciones a su Plan Anual de Contrataciones 2014, para incluir procesos de adquisiciones y contrataciones durante las etapas de actos preparatorios y la etapa de selección de algunos procesos y encontró deficiencias.

Fidel (2016) realizó la tesis: *Los mecanismos del control interno en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, periodo 2014*, en la Universidad Los Ángeles de Chimbote. Tuvo como objetivo analizar los mecanismos de control interno, de

tipo cuantitativo y de nivel descriptivo no experimental, con una muestra de 125 trabajadores, y el instrumento de recolección de datos en la investigación fue un cuestionario aplicado a las funciones y servidores de la Municipalidad provincial de Carhuaz y llegó a la siguiente conclusión: El ambiente de control se considera satisfactorio, obedece a los resultados obtenidos en las cuales se muestra un 70% donde los titulares y funcionarios asignan claramente al personal sus deberes y responsabilidades llevando consigo a que exista un entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el buen funcionamiento del control interno. Con relación al ambiente de control las políticas utilizadas en el Control Interno son coherentes, observándose las normas y procedimientos en todas las actividades del proceso de las unidades, influyendo favorablemente en el trabajo que se efectúa; sin embargo, se amerita un manual para su ejecución.

Layme (2015) realizó la tesis, titulada: *Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2014*, en la Universidad José Carlos Mariátegui, para optar el grado de magíster; tuvo como objetivo: Evaluar los componentes del sistema de control interno, en la gestión de las actividades de la Subgerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, mediante pruebas de cumplimiento de normas, revisión de documentos de gestión, aplicación de encuestas y entrevistas. De tipo descriptivo y diseño transversal, con una muestra censal comprendida por 100 sujeto, a quienes aplicó cuestionarios, llegando a la siguiente conclusión: El nivel de evaluación de las normas de control interno, está asociado a los niveles de cumplimiento de los componentes del sistema de control interno en la gestión de las actividades de la SPBS-MPMN, en donde el nivel de implementación de las normas son 9.5%, el desarrollo de la percepción de los funcionarios y servidores es insatisfactorio con 15.10% y las debilidades identificadas son de 30.6%, por ello el cumplimiento total de normas no son eficaces, por ende sus actividades no son efectivas.

Salazar (2014) realizó la tesis, titulada: *El control interno: herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú*. Tuvo como objetivo: Demostrar que el control interno es una herramienta de apoyo para el gerente público de hoy, lejos de entorpecer las actividades inherentes a las funciones públicas, principalmente en el gerenciamiento público. De tipo básico y diseño correlacional, y aplicó cuestionarios que aplicó a una muestra de 39 especialistas de control interno y llegó a la siguiente conclusión: El actual concepto de control interno se enmarca dentro de una perspectiva de control integral, donde la supervisión de la gestión pública y la verificación del cumplimiento de las normas legales, se realiza a nivel interno y externo de una entidad. El control interno, busca que la alta dirección, los gerentes y personal de cada entidad, efectúen acciones de cautela previa, simultánea y posterior a sus actividades, con la finalidad de que el uso de sus recursos, bienes y operaciones, este orientado a la consecución de los objetivos, metas y misión de cada entidad.

Espinoza (2013) realizó la tesis, titulada: *El control interno en la gestión administrativa de la subgerencia de tesorería de la Municipalidad de Chorrillos, en la Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú*. Tuvo como objetivo: analizar si el control interno da confiabilidad a la gestión administrativa de la subgerencia de tesorería de la Municipalidad de Chorrillos 2011. De tipo aplicada y diseño correlacional causal, una muestra probabilística de 74 funcionarios y trabajadores de seis Gerencias Municipales de la Municipalidad de Chorrillos y utilizó cuestionarios, llegando a las siguientes conclusiones: Los objetivos del control interno no influyen en la gestión administrativa de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de Chorrillos. El planeamiento del control interno no ayuda a la organización de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de Chorrillos. Los procedimientos que se utilizan como parte del control interno no optimizan la dirección de la Subgerencia de Tesorería de la Municipalidad de Chorrillos.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Control Interno

Para Instituto de Auditores Internos de España (2013), señaló que el control interno es un ser un proceso planteado y formalizado por quienes dirigen y administran la institución; así como el personal en su conjunto, que tienen la finalidad de alcanzar sus objetivos, para lo cual le procuran de seguridad razonable a mantener información financiera confiable, alcanzar efectividad y eficiencia a las operaciones que realizan cumpliendo con la normativa aplicable. (p. 44).

Asimismo, Mantilla (2013) señaló que el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - COSO ha definido al control interno como un proceso efectuado por los responsables de la dirección, los administradores principales y el personal de la organización, proceso que permitirá a la entidad que alcance sus objetivos, teniendo en cuenta que dichos objetivos se basan o fundamentan en la eficacia y eficiencia de las operaciones que se realicen, que exista confiabilidad en la información financiera, que se acaten las normas y se cumplan con los deberes establecidos, conservando y protegiendo sus activos. (p. 45).

A la vez, Cepeda (2007) ha definido el control interno, como un conjunto de planes, métodos y procedimientos, que asume una institución, para asegurar que sus activos estén debidamente protegidos, que los registros contables sean legítimos y que la actividad de la entidad sea eficaz, acorde con las políticas determinadas por la gerencia, teniendo en cuenta las metas y objetivos previstos. (p. 4)

También Aguirre (2007) señaló que es un conjunto de procedimientos, políticas, directrices y planes de organización, que tienen por objeto asegurar una eficiencia, seguridad y orden en la gestión financiera, contable y administrativa de la institución. (p. 7)

Estupiñan (2006) señaló que es un proceso que hace parte de los demás sistemas y procesos de la empresa y se encuentra incorporada en la función de administración y dirección, no adyacente a estos. Orientado a objetivos, es un medio concebido y ejecutado por personas de todos los niveles de la organización a través de sus acciones y palabras. Asimismo, precisó que proporciona una seguridad razonable, más que absoluta, de que se lograrán los objetivos definidos. (p. 5)

Kell y Ziegel (2005) señalaron que el control interno, comprende el plan de organización de los métodos coordinados y medidas adaptadas dentro de una institución, con el fin de cuidar los activos, verificando la confiabilidad y corrección de los datos contables, promoviendo la eficiencia operativa y fomentando la adhesión a las políticas administrativas prescritas. (p. 122)

En el Perú, el Congreso de la República (2002), en la Ley N° 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, se fundamenta en el artículo 7, que el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior. Es decir, es un proceso donde se realizan acciones en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos de la institución pública; asimismo, la norma precisa que se requiere que dichas operaciones sean registradas con veracidad, teniendo en cuenta su eficiencia y eficacia.

Dimensiones del control interno

Control interno previo. Según el Congreso de la República (2002), es aquel que compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, sobre la base de las normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos en sus planes, reglamentos, manuales y disposiciones institucionales, los que contienen las políticas y métodos de autorización, registro, verificación, evaluación, seguridad y protección.

Control interno simultáneo. De acuerdo a la Contraloría General de la República (2016), el servicio de control simultaneo es aquel que se realiza a actos, hechos o actividades en curso, correspondiente a la gestión de la entidad sujeta a control gubernamental, con el objeto de alertar oportunamente al Titular de la entidad sobre la existencia de hechos que ponen en riesgo el resultado o el logro de sus objetivos a fin de que la entidad defina las acciones que correspondan para el tratamiento de estos. (p.3).

Control interno posterior. Según el Congreso de la República (2002) es ejercido por los responsables superiores del servidor o funcionario ejecutor, en función del cumplimiento de las disposiciones establecidas, así como por el órgano de control institucional según sus planes y programas anuales, evaluando y verificando los aspectos administrativos del uso de los recursos y bienes del Estado, así como la gestión y ejecución llevadas a cabo, en relación con las metas trazadas y resultados obtenidos. (p.2).

Objetivos del control interno

Según Mantilla (2007), teniendo como base el COSO, el control interno tiene como objetivos: Lograr las metas empresariales, promover eficiencia operativa y la confiabilidad en la información financiera de las unidades económicas. (p. 53).

Santillana (2001), señaló que teniendo en cuenta el primer objetivo, el control interno fomenta el pleno respeto, apego, observancia y adhesión a las políticas establecidas por la administración de la institución para alcanzar los objetivos trazados. Así, el control interno garantiza el éxito del desarrollo institucional, a través del logro de los objetivos básicos de la institución. (p.486).

Por otro lado, Mantilla (2007), señaló teniendo en cuenta el segundo objetivo, que cuando se realiza un control interno en una organización, se lograría la utilización eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros. También se logra la identificación clara de las metas y estándares de operación que permite medir el desempeño; calificando la eficiencia, eficacia y economía; elementos indispensables para conseguir un desempeño integral de la institución. (p. 54).

De la misma manera Santillana (2001), señaló que, con respecto al tercer objetivo, el control interno certifica la razonabilidad, confiabilidad, oportunidad e integridad de la información financiera, la complementación administrativa y operacional que se genera en la institución, que sirvan de base para la toma de decisiones, garantizando un bienestar futuro. También permite identificar posibles errores administrativos, contables y financieros; y teniendo en cuenta objetivos específicos como: proteger y salvaguardar los bienes, valores, propiedades y demás activos de la institución. (p. 487).

Teorías referentes al control interno

Enfoque tradicional de control interno. Estupiñán (2006), señaló que el enfoque tradicional define al control interno como un plan de organización y conjunto de métodos y procedimientos, teniendo como elementos:

Organización: Un plan lógico y claro de las funciones organizacionales que establezca líneas claras de autoridad y responsabilidad.

Sistemas y procedimientos: Un sistema adecuado para la autorización de transacciones y procedimientos seguros para registrar los resultados en términos financieros.

Personal: El personal debe tener aptitud, capacitación y experiencia requerida para cumplir sus obligaciones satisfactoriamente.

Supervisión: Las operaciones deben ser examinadas por procedimientos de autocontrol en las dependencias administrativas y de apoyo logístico. (p. 19 - 20).

El enfoque contemporáneo de control interno

Para Estupiñán (2006), este enfoque no define al control interno como un plan; por lo contrario, lo presenta como un proceso, el cual es ejecutado por la junta directiva y por el resto del personal de una entidad. El mismo que consta de cinco

componentes interrelacionados, que se derivan de la forma cómo la administración maneja el ente, los cuales se clasifican como: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión y seguimiento. (p. 44).

También, Mantilla (2007), señaló que el control interno centra esfuerzos en la calidad derivada del posicionamiento en los más altos niveles estratégicos y directivos, como requisito mínimo que garantiza la eficiencia. Dentro de este contexto, las instituciones han modificado sus controles, esquematizando su evaluación y conclusiones más en el riesgo de control que en los procedimientos, sabiendo lograr una adecuada estructura de control interno de la organización; así se puede afirmar que, el COSO es el punto de partida para importantes desarrollos en las áreas de control de los nuevos instrumentos financieros, gubernamental y sistemas de información. (p. 1).

Cooper y Lybrand (1997), señalaron que el modelo Committee Of Sponsoring Organizations Of The Treadway Commission COSO, se señalaron que es el proceso que realiza el recurso humano de las instituciones para alcanzar los objetivos estratégicos que se ha trazado, este proceso cuenta con cinco componentes enlazados sistemáticamente mediante criterios de ejecución. (p. 15).

Diego (2011), señaló que, el modelo COSO es más que un conjunto de procedimientos de control, se trata más bien de un marco que considera la tarea de un control interno de una institución como un fenómeno complejo y dinámico. (p.43).

Fonseca (2011), señaló que el referido modelo cobra importancia en el compromiso de los directores, director ejecutivo y la gerencia para plantear, realizar y valorar el control interno, siendo que dicho proceso no es intermitente sino por lo contrario es perenne y que podría afectar cada uno de los objetivos de la organización. (p. 304).

Clima organizacional

Likert y Gibson (1986), plantean que el clima organizacional es el término utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización. (p.34).

Asimismo, Álvarez (1995), señaló al clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y por lo tanto, en su creatividad y productividad. (p. 27).

También, Gonzales (2000), consideró que el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento. (p. 11).

De la misma manera Méndez (2006), señaló que es el resultado de la forma cómo las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno. (p. 29).

Chiavenato (2009), señaló que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. (p. 132).

Las anteriores definiciones permiten afirmar al clima organizacional como la identificación de características que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento, lo que hace necesario para su

estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde prima la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional.

Dimensiones del clima organizacional

De acuerdo a Méndez citado por Tafur (2012), el clima organizacional presenta las siguientes dimensiones:

Empatía. Para Méndez citado por Tafur (2012), es la habilidad cognitiva propia de un individuo, de tomar la perspectiva del otro o de entender de algunas de sus estructuras del mundo, sin adoptar necesariamente esta perspectiva. (p. 59).

Resolución de conflictos. Según Méndez citado por Tafur (2012), es el proceso de búsqueda de mejores resultados posibles a la aceptación de la idea, propósitos e intereses, de modo que las partes involucradas terminen la negociación, conscientes de que fueron escuchadas, de que tuvieron la oportunidad de presentar sus argumentos y que el producto final es mayor que la suma de contribuciones individuales. (p. 59).

Trabajo en equipo: Méndez citado por Tafur (2012) señaló como el grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes (p. 60).

Teorías referentes al clima organizacional

Enfoque estructural. Forehand y Gilmer (1964), planteaba que el clima como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Como parte de su teoría toman en cuenta cinco variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas. Se considera que el enfoque estructural es más objetivo porque se basa en variables que son constantes dentro de la organización y definidas por la dirección. (p. 111).

Enfoque subjetivo. Halpin y Crofts (1962), señalaron al clima organizacional como la opinión que el empleado se forma de la organización. Mencionan como elemento importante del clima el espíritu, cuyo significado es la percepción que el empleado tiene de sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento de la labor cumplida. Otro factor importante tomado en cuenta, es la consideración, hasta qué punto el empleado juzga que el comportamiento de su superior es sustentado o emocionalmente distante. Otros aspectos discutidos por los autores son los factores del clima relacionados con la producción.

Enfoque se síntesis. Es el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo, cuyos representantes son: Litwin y Stringer (1968). Para ellos el clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

La presente investigación se justifica teóricamente en la necesidad de establecer un diagnóstico, inferir en conclusiones y plantear una alternativa de solución mediante las recomendaciones para el cumplimiento de la normativa aplicable que contribuya para alcanzar los objetivos trazados por la Municipalidad Distrital de Ancón, siendo esto posible en forma razonable mediante la implementación del control interno con un clima organizacional apropiado, en los diferentes procesos administrativos que se ejecutan en la entidad, todos estos relacionados a sus diferentes documentos de gestión, como es el caso del Plan de Desarrollo Concertado.

1.3.2 Justificación práctica

La justificación práctica de la presente investigación radica en la existencia de normativa aplicable que debe ser tomada en cuenta en forma oportuna y que contribuya al cumplimiento de los servicios que presta la Municipalidad Distrital de Ancón a la población en forma eficaz, eficiente, económica y transparente.

1.3.3 Justificación metodológica

Metodológicamente la presente investigación se justifica en la utilización de instrumentos de medición que a su vez pueden ser de utilidad para la mejora del clima organizacional que contribuya la implementación de los controles internos en los diferentes procesos administrativos que ejecuta la Municipalidad Distrital de Ancón.

Justificación legal

De la misma manera, de acuerdo a la presente investigación se sustenta en la normativa expedida por la Contraloría General de la República que aprueba mediante la Resolución N° 320-2006-CG la “Guía de Control Interno para el Sector Público”, asimismo, el Congreso de la República (2002) promulgó la Ley N° 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

1.4 Problema

Los actos y resultados de la gestión pública se miden por la eficiencia, eficacia, transparencia y economía con la que se utiliza los recursos y bienes del Estado, para lo cual es necesario conocer el escenario en el que se desarrollará dicha gestión, cuáles son sus instrumentos de gestión: Plan Estratégico Institucional, Presupuesto Institucional de Apertura, Plan Operativo Institucional, Reglamento de Organización y Funciones, etc.

Asimismo, es necesario conocer el perfil de los recursos humanos con que cuentan, y si a su vez se encuentra ubicado de acuerdo a los objetivos estratégicos que se han propuesto alcanzar; siendo así, se requiere optimizar cada proceso que se realice dentro de los diferentes sistemas administrativos que se operan en la entidad, como por ejemplo: El sistema de Tesorería, el sistema de Presupuesto, el sistema de Recursos Humanos, el sistema de Abastecimiento, el sistema de Contrataciones, etc.

A fin de que cada uno de los mencionados procesos se ejecuten guardando los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y economía se debe implementar candados que impidan errores u omisiones por parte de la alta dirección y personal en general en lo que se denomina implementación del control interno, que para cada sistema administrativo y de acuerdo a su naturaleza y diagnóstico individual permitirá corregir y prevenir futuros acontecimientos que impidan el logro de los objetivos primero de cada sistema particular dando un resultado en su conjunto que favorecerá a toda la Entidad.

Es en ese sentido, se requiere conocer estados, situacional del control interno y el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Ancón para plantear una adecuada intervención, que mejore la eficiencia, eficacia, transparencia y economía de su gestión.

Se observa que, la Municipalidad Distrital de Ancón, atraviesa por problemas de ruptura del clima organizacional entre los trabajadores, hecho que viene ocasionando un impacto negativo en el logro de los objetivos institucionales y de las metas planteadas, como es un adecuado control interno; debido a que existen grupos por afinidad dejando de lado a algunos trabajadores, no le dan el apoyo a los nuevos que integran el sistema de control interno, deteriorando así las relaciones interpersonales repercutiendo con ello en la calidad de servicio, ya que no se aprecia un ambiente favorable.

Asimismo, se presentan algunas situaciones como el incumplimiento de las normas institucionales por parte de los directivos y trabajadores, también el rompimiento de las relaciones humanas entre los miembros de la institución, no se da el trabajo en equipo lo cual se evidencia en las actividades que realiza la institución, también es observable la ausencia de una comunicación eficiente, creándose una sensación de inconformidad o insatisfacción en los trabajadores, lo cual es evidente.

Problema general

¿Cuál es la relación entre el control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el control interno previo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón?

¿Qué relación existe entre el control interno simultáneo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón?

¿Qué relación existe entre el control interno posterior y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el control interno previo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

Existe relación significativa entre el control interno simultáneo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

Existe relación significativa entre el control interno posterior y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación del control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

Objetivos específicos

Determinar la relación del control interno previo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

Determinar la relación del control interno simultáneo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

Determinar la relación del control interno posterior y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

II. Método

2.1 Variable

Variable 1: Control interno

Definición conceptual

Comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior (Congreso de la República, 2002, Ley N° 27785-Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República)

Definición operacional

Acciones que permite medir la percepción del control interno a través de sus dimensiones, control interno previo, control interno simultáneo y control interno posterior, mediante las escalas siempre casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

Variable 2: Clima organizacional

Definición Conceptual

Resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y dónde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno (Méndez, 2006).

Definición operacional

Acciones que permite medir el clima organizacional a través de sus dimensiones, empatía, trabajo en equipo y solución de conflictos mediante las escalas siempre casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

2.1.1 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable control interno

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Control interno previo	Contable	1,2,3,4,5	Siempre (5)	Bajo (35 - 81)
	Administrativo u operacional Normatividad aplicable	6,7,8,9,10	Casi siempre (4)	
Control interno simultáneo	Confiabilidad y oportunidad de información	11,1,21,3,14,15 16,17,18,19,20	A veces (3)	Medio (82 – 128)
	Práctica de valores institucionales Cumplimiento de rendición de cuentas		Casi nunca (2)	Alto (129 – 175)
Control interno posterior	Funcionario ejecutor Órgano de control institucional	21,22,23,24,25, 26,27,28,29,30 31.32.33.34.35.	Nunca (1)	

Nota: Adaptación de la fundamentación científica (2017)

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Empatía	Actitud positiva	1,2,3,4,5	Siempre (5)	Bajo (37 - 86)
	Asertividad	6,7,8,9,10,11		
	Tolerancia		Casi siempre (4)	Medio (87 – 136)
Solución de conflictos	Reflexión	12,13,14,15,16		
	Tolerancia	17,18,19,20,21	A veces (3)	
Trabajo en equipo	Equidad en funciones	22,23,24,25		Alto (137 – 185)
	Actitud cooperativa	26,27,28,29, 30,31,32,33, 34,35,36,37	Casi nunca (2)	
	Integración propositiva		Nunca (1)	

Nota: Adaptación de la fundamentación científica (2017)

2.2 Metodología

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, donde Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifiesta que este enfoque utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, donde la primera presenta sistemáticamente las características o rasgos distintivos de los hechos y fenómenos que se estudia (variables) y la segunda explica por qué las (variables) que se investiga tienen determinadas características, estas dos investigaciones son secuenciales, ya que no se puede explicar lo que antes no se ha identificado o conocido.

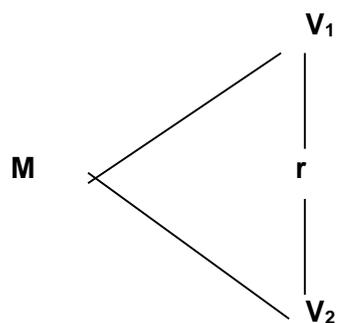
El método utilizado en la investigación fue el hipotético-deductivo, que según Tamayo y Tamayo (2001), fundamenta en proponer la hipótesis como resultados de sus inferencias del grupo de datos empíricos o de principios y leyes más genéricos; se escogió para poder deducir todos los resultados confrontándolos con las hipótesis.

2.3 Tipo de estudio

La investigación es de tipo básica, descriptiva correlacional, según Sánchez y Reyes (2008), ya que se busca “conocer y entender” la relación entre el liderazgo pedagógico y la planificación curricular; descriptiva que permite “medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a la que se refieren” (p. 56).

2.4 Diseño de investigación

En la investigación se sigue el diseño no experimental, transversal; no experimental porque según Hernández, Baptista y Fernández (2010), “no se realizan manipulación deliberada de las variables” (p. 133) y transversal, porque “recopila datos en un solo momento dado”, para medir la relación entre las variables control interno y clima organizacional:



Dónde:

M Muestra donde se realiza el estudio,

V₁ Control interno

V₂ Clima organizacional

2.5 Población, muestra y muestreo

La población que está definida por Tamayo y Tamayo (2007), señaló que “es la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población, poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114). La población estuvo conformada por 106 trabajadores de ambos sexos de la Municipalidad de Distrital de Ancón, 2017, como se describe a continuación:

Tabla 3

Distribución de la población de trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ancón.

Trabajadores		Total
M	F	
33	73	106

Fuente: Recursos Humanos .

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, que según Hernández, Fernández y Baptista (2016, p. 213), se utiliza un agregado de interrogaciones de ambas inconstantes de

estudio, con el fin de lograr cálculos cuantitativos de las características objetivas y subjetivas de la población.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, que según Hernández et. al. (2014, p. 217), es un conjunto de preguntas con respecto a una o más variables que se quieren medir, que tiene relación con el planteamiento del problema y las hipótesis, que puede contener preguntas abiertas, cerradas o tipo escala.

Cuestionario sobre control interno

Autor: Alejo, 2015.

Adaptada por: Quintanilla, M.

Año: 2017.

Descripción: Comprende 37 ítems, distribuidas en tres dimensiones: control interno previo (0 ítems), control interno simultáneo: (10 ítems) y control interno posterior (15 ítems); cuyas escalas son: Nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), a veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y siempre (5 puntos).

Aplicación: Individual.

Tiempo: 20 minutos aproximadamente.

Cuestionario sobre clima organizacional

Autor: Tafur, 2012.

Adaptada por: Quintanilla, M.

Año: 2016.

Descripción: Comprende 37 ítems, distribuidos en tres dimensiones: empatía (11 ítems), resolución de conflictos (14 ítems), y trabajo en equipo (12 ítems); cuyas escalas son: Nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), a veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y siempre (5 puntos).

Aplicación: Individual.

Tiempo: 20 minutos aproximadamente.

2.7 Validez y confiabilidad

Validez. Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que es “la eficiencia con que un instrumento mide lo que se pretende medir” (p. 121). La validez del

instrumento está relacionada directamente con el objetivo del instrumento, según la manera como sea evaluada.

La validez del instrumento se llevó a cabo por el juicio de tres expertos, quienes revisaron los instrumentos, emitiendo su fallo de aprobación o rechazo de los ítems del instrumento, habiéndose hecho entrega previa de los documentos que solicita la Universidad César Vallejo para tal efecto.

Tabla 4

Juicio de expertos

No.	Expertos	Control interno	Clima organizacional
1	Dr. Chantal Jara Aguirre	Suficiencia	Suficiencia
2	Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo	Suficiencia	Suficiencia
3	Dr. José Rudorico Perales Vidarte	Suficiencia	Suficiencia

Nota: Certificación de validez (2016)

Confiabilidad. Hurtado (2010), define la confiabilidad de un instrumento como “el grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones, produce iguales resultados” (p. 27).

Debido a que los instrumentos son politómicos, se utilizó el Alfa de Cronbach, el cual mide la consistencia interna de los instrumentos, es decir el grado de interrelación y de equivalencia de sus ítems. Se aplicó una prueba piloto a 30 trabajadores administrativos, y se determinó mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

S_i^2 es la varianza del ítem i ,

S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y

k es el número de preguntas o ítems.

Tabla 5

Confiabilidad Alfa de Cronbach

No.	Instrumento	Número de Ítems	Alfa de Cronbach
1	Cuestionario para medir el control interno	35	0,937
2	Cuestionario para medir el clima organizacional	37	0,856

Nota: Elaboración propia.

2.8 Método de análisis de datos

En el procesamiento de datos, se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 22, mediante tablas y figuras estadísticas, y para la contrastación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, estadígrafo no paramétrico que se utiliza para medir la relación lineal entre dos o más variables, cuyos valores oscila entre -1 y 1, cuya fórmula es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$.
 N es el número de parejas.

Rangos de índices de relación

Tabla 6

Grado de correlación de Spearman

Rango	Grado
1	Prefecta positiva
0,91 < 1	Muy alta positiva
0,71 – 0,90	Alta positiva
0,41 – 0,70	Moderada positiva
0,21 – 0,40	Baja positiva
>0,20	Muy baja positiva
0	No hay relación
>-0,20	Muy baja negativa
-0,21 – -0,40	Baja negativa
-0,41 – -0,70	Moderada negativa
-0,71 – -0,80	Alta negativa
-0,81 < -1	Muy alta negativa
-1	Prefecta negativa

Fuente: Bisquerra, 2004

2.9 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con trabajadores de la Municipalidad de Ancón, por lo tanto, el sometimiento a la investigación contó con la autorización correspondiente de parte de los directivos, así como de los trabajadores, por lo que se aplicó el consentimiento informado accediendo a participar en el método.

Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato, así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos, respecto a las respuestas minuciosamente, sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Control interno

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la dimensión control interno previo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	54	50,9	50,9	50,9
	Medio	31	29,2	29,2	80,2
	Alto	21	19,8	19,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

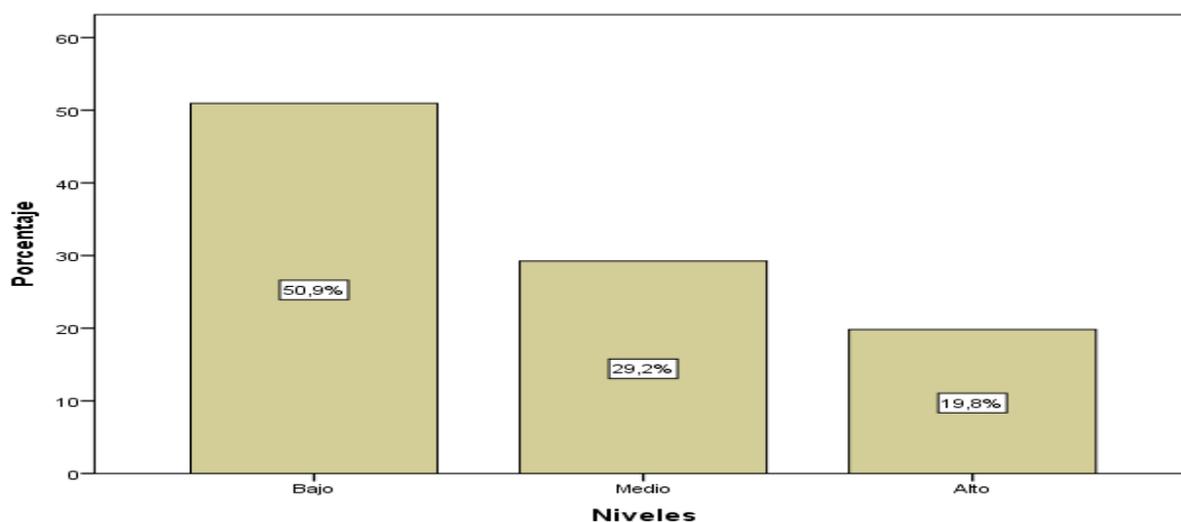


Figura 1. Niveles de la dimensión control interno previo.

Interpretación

En la tabla 6 y figura 1 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión control interno previos, del 100% de la muestra, el 50,9% percibe un nivel bajo, el 29,2% un nivel medio y el 19,8% un nivel alto; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón percibe un nivel bajo en el control interno previo.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la dimensión control interno simultáneo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	61	57,5	57,5	57,5
	Medio	35	33,0	33,0	90,6
	Alto	10	9,4	9,4	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

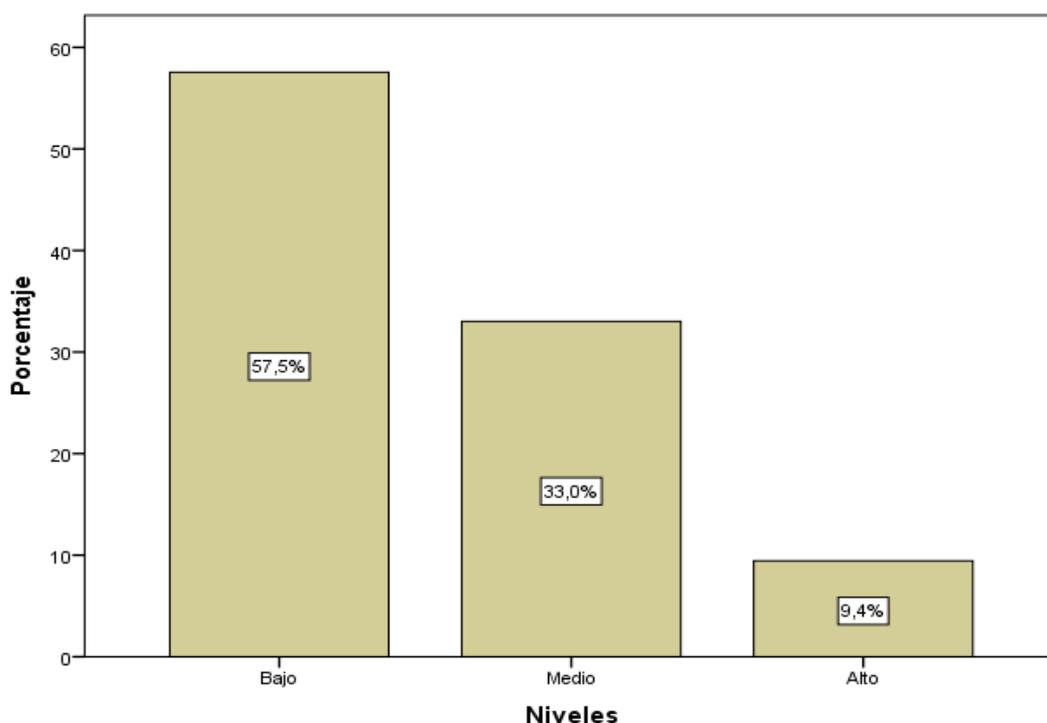


Figura 2. Niveles de la dimensión control interno simultáneo.

Interpretación

En la tabla 7 y figura 2 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión control interno simultáneo, del 100% de la muestra, el 57,5% percibe un nivel bajo, el 33,0% un nivel medio y el 9,4% un nivel alto; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón percibe un nivel bajo en el control interno simultáneo.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión control interno posterior.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	81	76,4	76,4	76,4
	Medio	25	23,6	23,6	100,0
	Alto	0	0	0	
	Total	106	100,0	100,0	

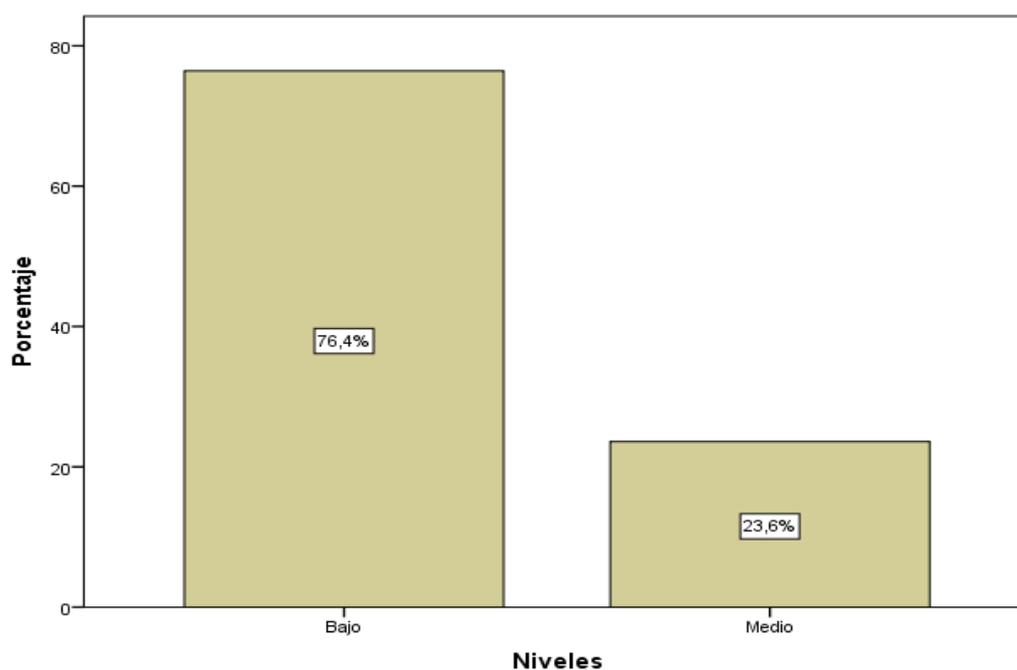


Figura 3. Niveles de la dimensión control interno posterior.

Interpretación

En la tabla 8 y figura 3 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión control interno posterior, del 100% de la muestra, el 76,4% percibe un nivel bajo, y el 23,6% un nivel alto; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón percibe un nivel bajo en el control interno posterior.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la variable control interno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	67	63,2	63,2	63,2
	Medio	39	36,8	36,8	100,0
	Alto	0	0	0	
	Total	106	100,0	100,0	

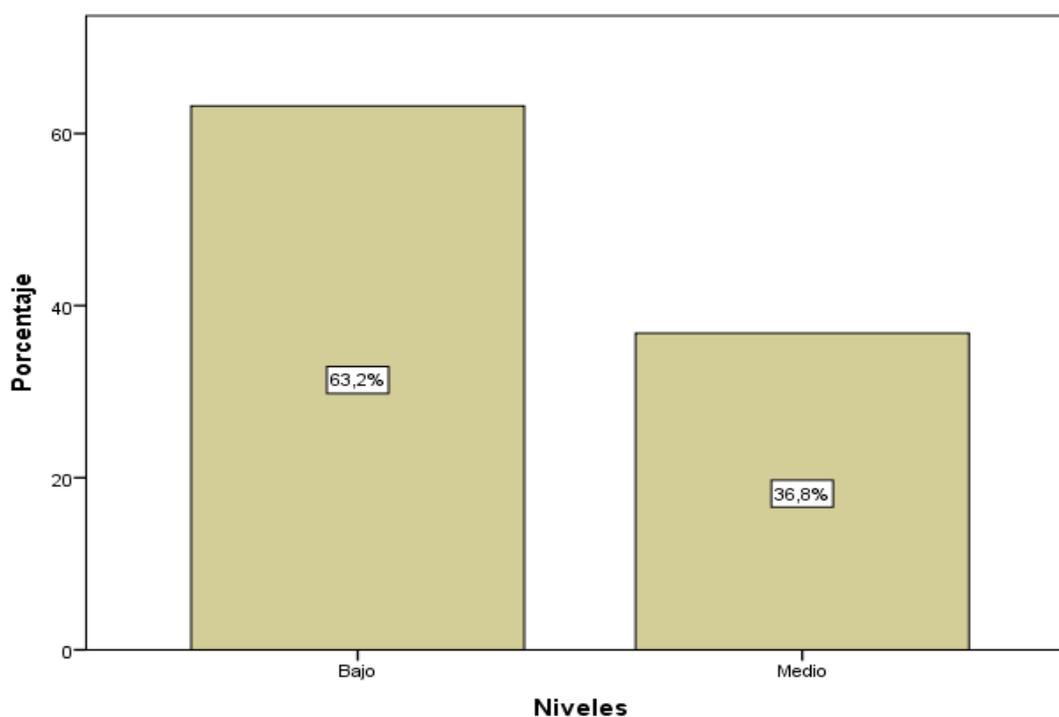


Figura 4. Niveles de la variable control interno.

Interpretación

En la tabla 9 y figura 4 se observa que, con respecto a los niveles de la variable control interno, del 100% de la muestra, el 63,2% percibe un nivel bajo, y el 36,8% un nivel alto; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad de Ancón percibe un nivel bajo en el control interno.

Clima organizacional

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la dimensión empatía.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	51	48,1	48,1	48,1
	Medio	55	51,9	51,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

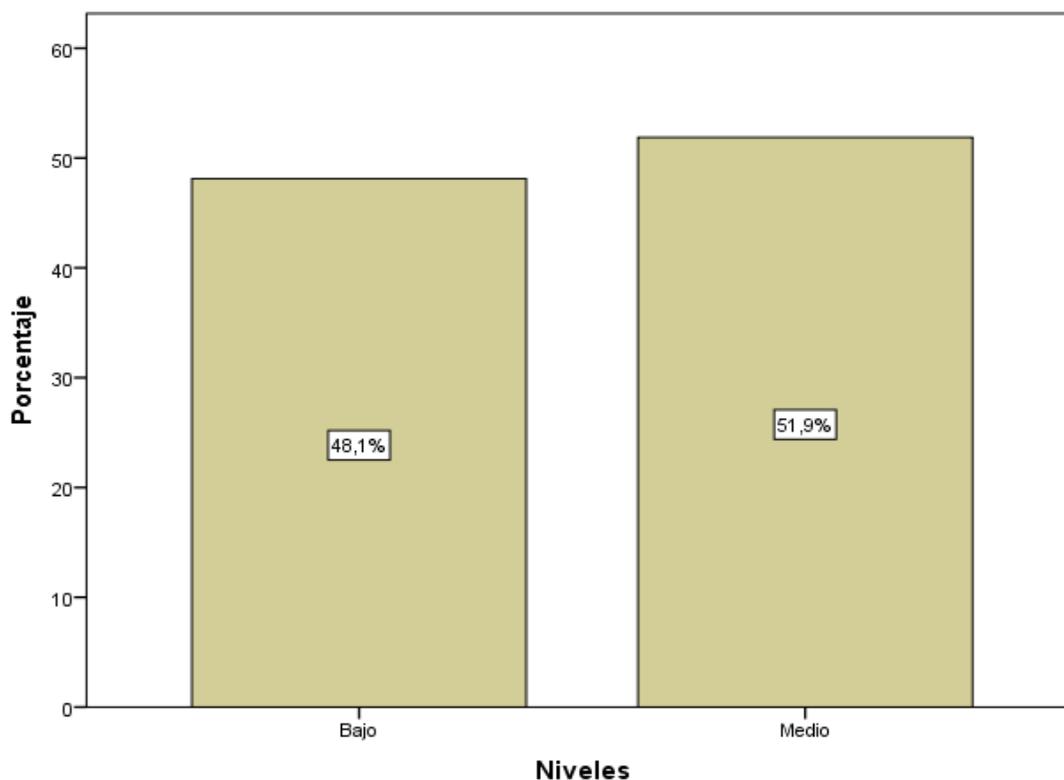


Figura 5. Niveles de la dimensión empatía.

Interpretación

En la tabla 10 y figura 5 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión empatía, del 100% de la muestra, el 51,9% presenta un nivel medio, y el 48,1% un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón perciben un nivel medio en la dimensión empatía del clima organizacional.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la dimensión solución de conflictos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	73	68,9	68,9	68,9
	Medio	33	31,1	31,1	100,0
	Alto	0	0	0	
	Total	106	100,0	100,0	

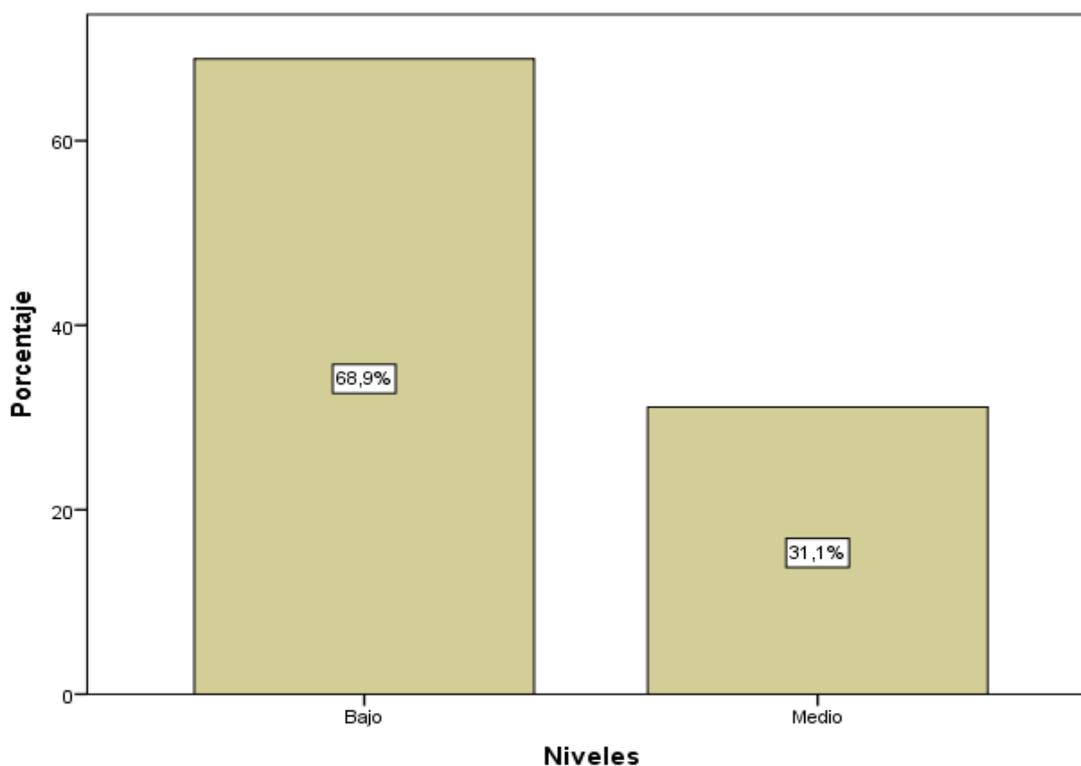


Figura 6. Niveles de la dimensión solución de conflictos.

Interpretación

En la tabla 11 y figura 6 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión solución de conflictos, del 100% de la muestra, el 68,9% presenta un nivel bajo, y el 31,1% un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón perciben un nivel bajo la dimensión solución de conflictos del clima organizacional.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la dimensión trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	55	51,9	51,9	51,9
	Medio	51	48,1	48,1	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

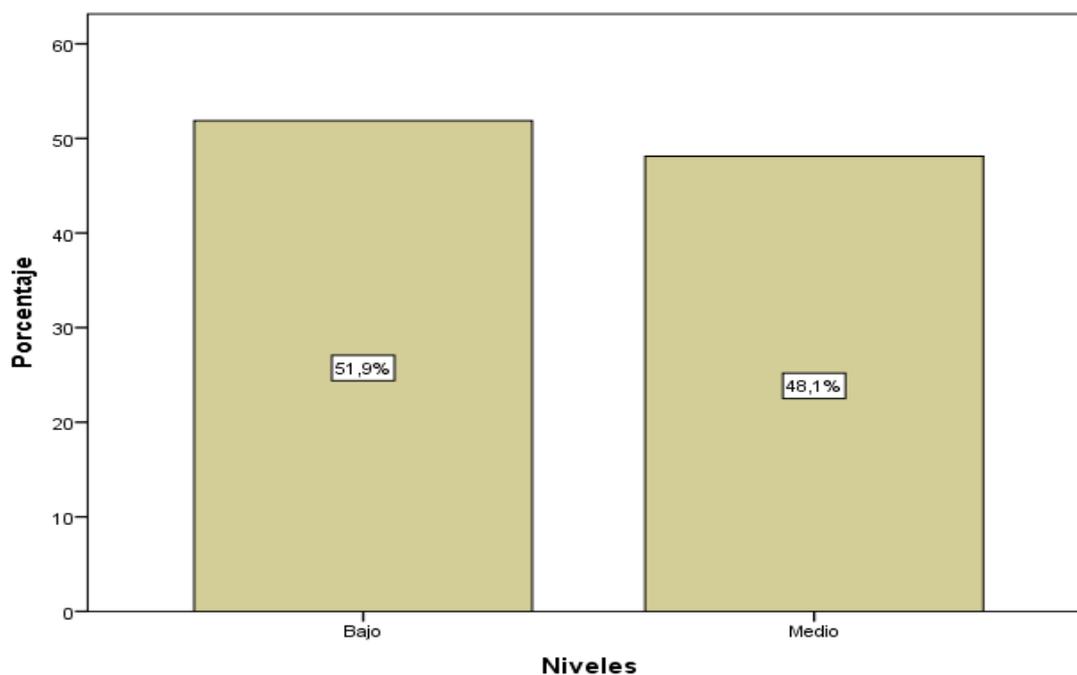


Figura 7. Niveles de la dimensión trabajo en equipo.

Interpretación

En la tabla 12 y figura 7 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión trabajo en equipo, del 100% de la muestra, el 51,9% presenta un nivel bajo, y el 48,1% un nivel medio; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón perciben un nivel bajo la dimensión trabajo en equipo del clima organizacional.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	50	47,2	47,2	47,2
	Medio	56	52,8	52,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

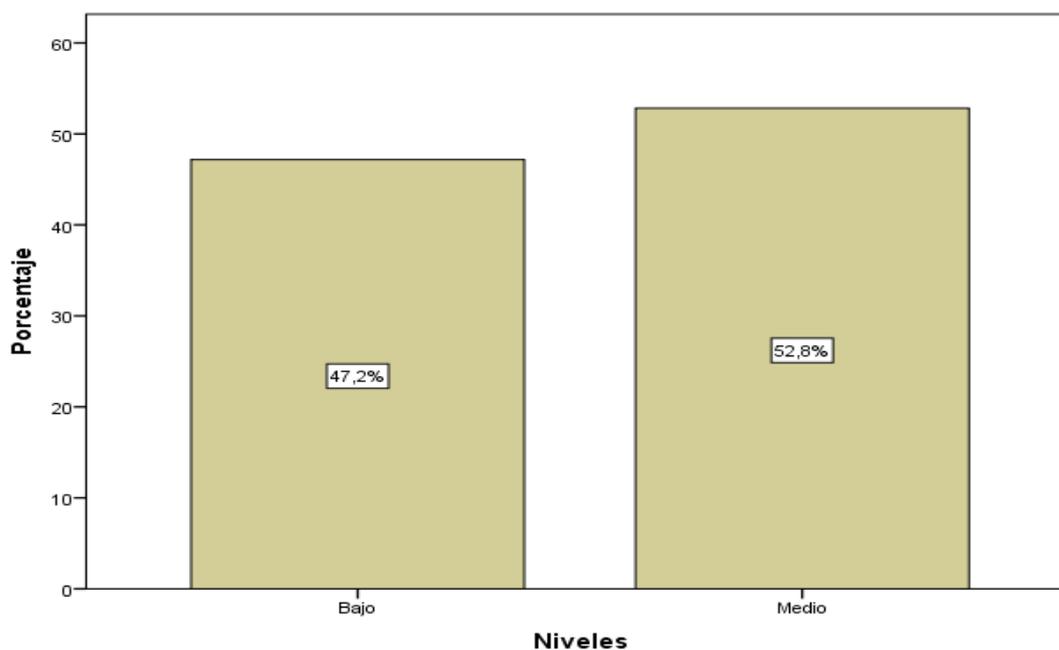


Figura 8. Niveles de la variable clima organizacional.

Interpretación

En la tabla 13 y figura 8 se observa que, con respecto a los niveles de variable clima organizacional, del 100% de la muestra, el 52,6% presenta un nivel medio y el 47,2% un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón perciben un nivel medio en la variable clima organizacional.

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

- H₀ No existe relación significativa entre el control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.
- H₁ Existe relación significativa entre el control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

Tabla 14

Correlación entre el control interno y el clima organizacional.

			Control interno	Clima organizacional
Rho de Spearman	Control interno	Coefficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

De los resultados obtenidos en la tabla 14, el control interno se relaciona directamente con el clima organizacional según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0,603$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p= ,000 < ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

Hipótesis específica 1

H₀ No existe relación significativa entre el control interno previo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

H₁ Existe relación significativa entre el control interno previo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

Tabla 15

Correlación entre el control interno previo y el clima organizacional.

			Control interno previo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Control interno previo	Coefficiente de correlación	1,000	,256**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	106	106
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,256**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	106	106

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

De los resultados obtenidos en la tabla 15, la dimensión control interno previo se relaciona directamente con el clima organizacional según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0,256$), lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p=,008 < ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el control interno previo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

Hipótesis específica 2

H₀ No existe relación significativa entre el control interno simultáneo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

H₁ Existe relación significativa entre el control interno simultáneo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

Tabla 16

Correlación entre el control interno simultáneo y el clima organizacional.

			Control interno simultáneo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Control interno simultáneo	Coefficiente de correlación	1	,312**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	106	106
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,312**	1
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	106	106

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

De los resultados obtenidos en la tabla 16, la dimensión control interno simultáneo se relaciona directamente con el clima organizacional según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0,312$), lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p=,001 < ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el control interno simultáneo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

Hipótesis específica 3

H₀ No existe relación significativa entre el control interno posterior y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

H₁ Existe relación significativa entre el control interno posterior y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

Tabla 17

Correlación entre el control interno posterior y el clima organizacional.

			Control interno posterior	Clima organizacional
Rho de Spearman	Control interno posterior	Coefficiente de correlación	1,000	,258**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	106	106
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,258**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	106	106

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

De los resultados obtenidos en la tabla 17, la dimensión control interno posterior se relaciona directamente con el clima organizacional según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0,258$), lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p=,001 < ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el control interno posterior y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón.

IV. Discusión

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,603 y un nivel de significancia $p= 0,000$, aceptándose la hipótesis: Existe relación significativa entre el control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, que se relaciona tangencialmente con los estudios realizados por Fidel (2016) *Los mecanismos del control interno en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, periodo 2014*, en la Universidad Los Ángeles de Chimbote, que llegó a la siguiente conclusión: El ambiente de control se considera satisfactorio, obedece a los resultados obtenidos en las cuales se muestra un 70% donde los titulares y funcionarios asignan claramente al personal sus deberes y responsabilidades llevando consigo a que exista un entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el buen funcionamiento del control interno; y en el estudio de Menéndez (2014) *Clima organizacional en la Municipalidad de El Progreso, Jutiapa*, en la Universidad Rafael Landívar, Jutiapa, Venezuela, que llegó a las siguientes conclusión: El espacio físico es el adecuado, siendo lo suficientemente amplio, facilitando el aprovechamiento racional como la distribución de los lugares de trabajo, para albergar a los colaboradores de la institución. Las instalaciones son muy buenas pues están debidamente iluminadas, el color de las paredes está seleccionado de acuerdo con las condiciones climáticas del lugar, también los colaboradores disfrutaban de una ventilación adecuada, precisamente por la amplitud con que cuenta el edificio. Pero un factor negativo en el que coincidieron los entrevistados fue la contaminación auditiva proveniente de los alrededores del edificio.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,256 y un nivel de significancia $p= 0,008$, aceptándose la hipótesis: Existe relación significativa entre el control interno previo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, que se relaciona con la investigación realizada por Salazar (2014) *El control interno: herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú*, que concluye: El control interno, busca que la alta dirección, los gerentes y personal de cada entidad, efectúen acciones de cautela previa, simultánea y posterior a sus actividades, con

la finalidad de que el uso de sus recursos, bienes y operaciones, este orientado a la consecución de los objetivos, metas y misión de cada entidad

De la misma manera, con respecto a la hipótesis específica 2, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,312 y un nivel de significancia $p= 0,001$, aceptándose la hipótesis: Existe relación significativa entre el control interno simultáneo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, y está relacionado con el estudio de Layme (2015) *Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2014*, que concluye: El nivel de evaluación de las normas de control interno, está asociado a los niveles de cumplimiento de los componentes del sistema de control interno en la gestión de las actividades de la SPBS-MPMN, en donde el nivel de implementación de las normas son 9.5%, el desarrollo de la percepción de los funcionarios y servidores es insatisfactorio con 15.10% y las debilidades identificadas son de 30.6%, por ello el cumplimiento total de normas no son eficaces, por ende sus actividades no son efectivas.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 3, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,258 y un nivel de significancia $p= 0,000$, aceptándose la hipótesis: Existe relación significativa entre el control interno posterior y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, que guarda relación con el estudio de Fidel, M. (2016) realizó la tesis: *Los mecanismos del control interno en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, periodo 2014*, que concluye: Con relación al ambiente de control las políticas utilizadas en el control interno son coherentes, observándose las normas y procedimientos en todas las actividades del proceso de las unidades, influyendo favorablemente en el trabajo que se efectúa; sin embargo, se amerita un manual para su ejecución.

V. Conclusiones

Primera

Existe una relación directa, moderada y significativa entre el control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,603$ y un nivel de significancia p -valor= 0,000.

Segunda

Existe una relación directa, baja y significativa entre el control interno previo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,256$ y un nivel de significancia p -valor= 0,008.

Tercera

Existe una relación directa, baja y significativa entre el control interno simultáneo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,312$ y un nivel de significancia p -valor= 0,001.

Cuarta

Existe una relación directa, baja y significativa entre el control interno posterior y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,258$ y un nivel de significancia p -valor= 0,008.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda a la alta dirección, incorporar en forma oportuna, en todos los procesos y procedimientos que realiza, la normativa aplicable relacionada a la implementación del control interno, disponiendo criterios adecuados a sus documentos de gestión que le permita cumplir los objetivos estratégicos institucionales.

Segunda

Se recomienda a la alta dirección, generar espacios de comunicación con el personal, que fortalezcan el conocimiento, la confianza y la retroalimentación sobre temas de control interno y clima organizacional para hacer sostenible su adecuación e implementación.

Tercera

Se recomienda a la alta dirección, efectuar una supervisión permanente a la ejecución del proceso de control previo, simultáneo y posterior que permita, cuando se requiera, mejorar el plan que inicialmente se haya aprobado.

VII. Referencias bibliográficas

- Aguirre J. (2007). *Auditoría III*. Lima, Perú: San Marcos.
- Álvarez, H. (1995). *Modelo hacia un clima organizacional plenamente gratificante*. Universidad del Valle, Colombia.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla, S.A.
- Cepeda, A. (2007). *Auditoría y control interno*. Bogotá, Colombia: Emma.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw-Hill.
https://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idealberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion.
- Chicaiza, E. (2012). *Evaluación del control interno aplicado a la ejecución presupuestaria del Batallón de Infantería N° 01 Constitución*. Escuela Politécnica del Ejército, Sangolquí, Guatemala.
[www.google.com.pe/search?q=Vidal%2C+\(2016\).+Incidencia+del+control+interno+en+los+procesos+de+adquisiciones+y+contrataciones+en+la+Municipalidad+Distrital+de+La+Esperanza%2C+Trujillo%2C+La+Libertad&oq=Vidal%2C+\(2016\).+Incidencia+del+control+interno](http://www.google.com.pe/search?q=Vidal%2C+(2016).+Incidencia+del+control+interno+en+los+procesos+de+adquisiciones+y+contrataciones+en+la+Municipalidad+Distrital+de+La+Esperanza%2C+Trujillo%2C+La+Libertad&oq=Vidal%2C+(2016).+Incidencia+del+control+interno).
- Congreso de la República (2002). *Ley de control interno de las entidades del Estado. Ley N° 21876*. Lima: Diario El Peruano.
- Contraloría General de la República (2016). *Implementación del sistema de control interno en las entidades del estado. R.C N° 149-2016-CG*. Lima: Diario El Peruano.
- Coopers y Lybrand (1997). *Los nuevos conceptos del control interno. Informe COSO*. Madrid: Díaz de Santos.
<http://www.editdiazdesantos.com/libros/coopers-lybrand-los-nuevos-conceptos-de-control-interno-informe-coso-C03002951201.html#contenido>.
- Diego, C. (2011). *Contra el fraude*. Argentina: Editorial Granica.
- Espinoza, D. (2013). *El control interno en la gestión administrativa de la subgerencia de tesorería de la Municipalidad de Chorrillos*. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1166/1/espinoza_qd.pdf.
- Espinoza, D. (2013). *El control interno en la gestión administrativa de la subgerencia de tesorería de la Municipalidad de Chorrillos*. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.

- Estupiñan, R. (2006). *Control Interno y fraudes con base los ciclos transaccionales: Análisis del Informe COSO I y II*. Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones.
- Fidel, M. (2016). *Los mecanismos del control interno en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, periodo 2014*. Universidad Los Angeles de Chimbote. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/745/CONTROL_INTERNO_MUNICIPALIDAD_DE_PROVINCIAL_FIDEL_HEREDIA_MIRIAN_YANNE.pdf?sequence=1
- Fonseca, O. (2011). *Sistemas de control interno para organizaciones*. Lima, Perú: Imprenta Publicidad & Matiz
- Forehand G. y Gilmer B. (1964). *Variación ambiental en estudios de comportamiento organizacional*. Psychological Bulletin
- Gonzales, A. (2000). *Calidad, eficacia y clima en los centros educativos: modelos de evaluación y relaciones causales*. Madrid, España: Universidad Complutense.
- Halpin A. y Croft D. (1962). *El clima organizacional de las escuelas*. Washington: University Press.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hurtado, J. (2010). *Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Caracas: UNADIP.
- Kell, W. y Ziegler, R. (2005). *Auditoría Moderna*. Lima, Perú: Editorial San Andrés.
- Layme, E. (2015). *Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2014*. Universidad José Carlos Mariátegui. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/22>
- Likert, R. y Gibson, J. (1986) *Nuevas formas para solucionar conflictos*. México: trillas.
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivación y clima organizacional* Boston: Harvard Business School Press
- Mantilla, S. (2007). *Control Interno: Informe COSO*. Bogotá – Colombia: ECOE Ediciones.
- Martínez, M. (2016). *Análisis del control interno y su aplicación en la dirección de proyectos, de la alcaldía Municipal de Matagalpa (Almat), primer semestre, 2015*, Universidad Autónoma de Nicaragua, Managua.

- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial Rosarista. http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/914/Clima%20organizacional_.pdf.
- Menéndez, N. (2014). *Clima organizacional en la Municipalidad de El Progreso, Jutiapa*. Universidad Rafael Landívar, Jutiapa, Venezuela. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Menendez-Nery.pdf>.
- Morera, I.; Ávila, A. y Zuñiga, G. (2016). *Aplicación de técnicas multivariadas en el análisis del Clima Organizacional de una Municipalidad en Costa Rica*. <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/abra/article/view/8527/html>.
- Robbins, S. y Judge. T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson educación. https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Salazar, L. (2014). *El control interno: herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la gerencia pública de hoy*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, L. (2006). *Diseño y metodología de la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Santillana J. (2015). *Sistemas de control interno*. Puebla, México: Pearson.
- Tafur, A. y Guevara, F. (2015). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Kentucky Fried Chicken Sede Real Plaza en la Ciudad de Trujillo 2015*. Universidad Antenor Orrego, Trujillo, Perú. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1438/1/Guevara_Franklin_Influencia_Clima%20_Laboral.pdf.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Buenos Aires: Limusa.
- Vidal, E. (2016). *Incidencia del control interno en los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, Trujillo, La Libertad, 2014*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. [https://www.google.com.pe/search?q=Vidal%2C+\(2016\).+Incidencia+del+control+interno+en+los+procesos+de+adquisiciones+y+contrataciones+en+la+Municipalidad+Distrital+de+La+Esperanza%2C+Trujillo%2C+La+Libertad&oeq=Vidal%2C+\(2016\).+Incidencia+del+control+interno+en+los+procesos+de+adquisiciones+y+contrataciones+en+la+Municipalidad+Distrital+de+La+Espe](https://www.google.com.pe/search?q=Vidal%2C+(2016).+Incidencia+del+control+interno+en+los+procesos+de+adquisiciones+y+contrataciones+en+la+Municipalidad+Distrital+de+La+Esperanza%2C+Trujillo%2C+La+Libertad&oeq=Vidal%2C+(2016).+Incidencia+del+control+interno+en+los+procesos+de+adquisiciones+y+contrataciones+en+la+Municipalidad+Distrital+de+La+Espe)

ranza%2C+Trujillo%2C+La+Libertad&aqs=chrome..69i57.437j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Control interno y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general ¿Cuál es la relación entre el control interno y el clima organizacional en la Municipalidad de Ancón, 2017?	Objetivo general Determinar la relación del control interno con el clima organizacional en la Municipalidad de Ancón, 2017	Hipótesis general Existe relación significativa entre el control interno y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón. 2017.	Variable 1: Control interno				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el control interno previo y el clima organizacional en la Municipalidad de Ancón, 2017? ¿Qué relación existe entre el control interno simultáneo y el clima organizacional en la Municipalidad de Ancón, 2017? ¿Qué relación existe entre el control interno posterior y el clima organizacional en la Municipalidad de Ancón, 2017?	Objetivos específicos Establecer la relación que existe entre el control interno previo y el clima organizacional en la Municipalidad de Ancón, 2017. Establecer la relación que existe entre el control interno simultáneo y el clima organizacional en la Municipalidad de Ancón, 2017. Establecer la relación que existe entre el control interno posterior y el clima organizacional en la Municipalidad de Ancón, 2017.	Hipótesis específicas Existe relación significativa entre el control interno previo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017. Existe relación significativa entre el control interno simultáneo y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017. Existe relación significativa entre el control interno posterior y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.	Control interno previo	Contable Administrativo u operacional Normatividad aplicable	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10	Siempre (5) Casi siempre (4)	Bajo (35 - 81) Medio (82 - 128)
			Control interno simultáneo	Confiability y oportunidad de información Práctica de valores institucionales Cumplimiento de rendición de cuentas	11,1,21,3,14,15 16,17,18,19,20	A veces (3) Casi nunca (2)	
			Control interno posterior	Funcionario ejecutor Órgano de control institucional	21,22,23,24,25, 26,27,28,29,30 31.32.33.34.35.	Nunca (1)	Alto (129 - 175)
			Variable 2: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
			Empatía	Actitud positiva Asertividad Tolerancia	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10,11	Siempre (5) Casi siempre (4)	Bajo (37 - 86) Medio (87 - 136)
			Solución de conflictos	Reflexión Tolerancia Equidad en funciones	12,13,14,15,16 17,18,19,20,21 22,23,24,25	A veces (3) Casi nunca (2)	Alto (137 - 185)
			Trabajo en equipo	Actitud cooperativa Integración propositiva	26,27,28,29, 30,31,32,33, 34,35,36,37	Nunca (1)	

Anexo 2: Instrumento de la primera variable

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL CONTROL INTERNO

(Alejo, 2015)

“Nivel de control interno en la Empresa Prestadora de Servicio Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Distrito Barranca S.A., 2015”

Indicadores: Marque una de las respuestas que consideres adecuada según su percepción.

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

Preguntas		Escalas				
		S	CS	AV	CN	N
DIMENSIÓN: CONTROL INTERNO PREVIO						
1	¿Se cumple con el control previo revisa y/o fiscaliza la documentación sustentatoria del gasto, antes de su formalización en las fases de compromiso, devengado y gasto?					
2	¿Se verifica el control previo contable en los procesos de pagos que ejecuta la Entidad?					
3	¿Se practican Arqueos de Fondos y Valores?					
4	¿Existe nivel de incidencia del control previo contable en la eficiencia de la gestión administrativa – financiera de la Entidad?					
5	¿Con frecuencia se desarrolla la separación de funciones del personal en las áreas administrativas y operativas de la Entidad?					
6	¿Los funcionarios y administrativos contribuyen al establecimiento de políticas y estrategias como indicadores efectivos para el logro de metas y objetivos institucionales?					
7	¿Se aplican las normas y procedimientos operativos, referidas a la forma en que deberían llevarse a cabo las tareas de autorización, ejecución y control de operaciones de los diferentes procesos de la organización.?					
8	¿Se comprueba y actualiza las normas y procedimientos operativos estando claramente expuestos en manuales de procedimientos y flujogramas?					
9	¿La Entidad comprueba que el código de ética debidamente aprobado y difundido mediante talleres o reuniones, es aplicado por los					
10	¿Se percibe que la administración difunde la Ley del Código de Ética de la Función Pública?					
DIMENSIÓN: CONTROL INTERNO SIMULTANEO						
11	¿En su opinión la ejecución de las actividades de control simultáneo comprende la verificación del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción realizados en el proceso logístico de la Entidad?					
12	¿El contenido de la información es oportuno y apropiado?					
13	¿La información interna y externa que maneja las diferentes unidades orgánicas de la entidad es útil, oportuna y confiable en el desarrollo de sus actividades?					

14	¿Se ha diseñado, evaluado e implementado mecanismos para asegurar la calidad y suficiencia de la información?					
15	¿Existe un nivel de cumplimiento responsable de deberes y funciones por parte de los funcionarios y personal administrativo de las áreas funcionales relacionadas al proceso logístico?					
16	¿Con frecuencia se comunican de las acciones disciplinaria que se toman sobre violaciones éticas dentro de la entidad?					
17	¿La Dirección demuestra un comportamiento ético, poniendo en práctica los lineamientos de conducta de la entidad?					
18	¿Cuándo se sanciona a los responsables de actos ilegales de acuerdo a las políticas definidas por la Dirección, se verifica que se cumpla?					
19	¿La administración exige periódicamente la presentación de declaraciones juradas a su personal?					
20	¿Cumple con sus responsabilidades respecto de las rendiciones de cuenta?					
DIMENSIÓN 3: CONTROL INTERNO POSTERIOR						
21	¿Ha tenido capacitación y conoce el ámbito del control interno?					
22	¿El control interno posterior compete es ejercicio exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores de la Entidad?					
23	¿Los directivos evalúan y controlan el desempeño de las tareas y las Operaciones a corto plazo?					
24	¿El funcionario ejecutor que realiza el control interno posterior tiene relación directa con las funciones administrativas de la Entidad?					
25	¿La Dirección muestra interés de apoyar al establecimiento y mantenimiento del control interno en el departamento de Abastecimiento de la Entidad a través de políticas, documentos, reuniones, charlas y otros medios?					
26	¿La Dirección reconoce y promueve los aportes del personal que mejoran el desarrollo de las actividades laborales?					
27	¿La Dirección incentiva el desarrollo transparente de las actividades de la Entidad?					
28	¿La Dirección demuestra una actitud positiva para implementar las recomendaciones del Órgano de Control Institucional?					
29	¿El Órgano de Control Institucional evalúa los controles de los procesos vigentes del departamento de Abastecimiento identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo?					
30	¿Se verifica que el personal reúne el perfil establecido para conformar cada equipo del trabajo?					
31	¿El Órgano de Control Institucional evalúa periódicamente el control interno en los diferentes procesos que ejecuta la Entidad?					
32	¿Considera usted que el Órgano de Control Institucional formula oportunamente recomendaciones para contribuir a alcanzar las metas institucionales y a corregir las desviaciones en el destino de los recursos?					
33	¿Cumple con implementar los resultados y/o recomendaciones de las auditorías practicadas a las unidades orgánicas de la entidad?					
34	¿Existe una Interacción técnica y operativa entre las áreas funcionales y el Órgano de Control Institucional?					
35	¿El Órgano de Control Institucional cuenta con capacidad operativa suficiente para las auditorías de cumplimiento y asesoramiento de las diferentes áreas funcionales y dependencias de la Entidad?					

Anexo 3: Instrumento de la segunda variable
INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
(Tafur, 2012)

“Clima organizacional y relaciones humanas en las instituciones educativas de Villa María del Triunfo UGEL 01-2012”

Indicadores: Marque una de las respuestas que consideres adecuada según tu percepción.

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

Nº	Ítems	Escala				
		S	CS	AV	CN	N
DIMENSIÓN 1: EMPATÍA						
1	El alcalde, directivo y el personal Administrativo mantienen una comunicación cordial.					
2	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
3	Se cuenta con acceso de información para cumplir con el trabajo.					
4	Las informaciones habidas o escritas son claras y precisas.					
5	Usted se pone en el lugar de otro, comprende que existen personas con sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones.					
6	Usted sabe persuadir busca el consenso.					
7	Al momento de escuchar evalúa el contenido y no la forma.					
8	Los directivos escuchan los planteamientos que se le hacen.					
9	En las relaciones interpersonales del personal se persiguen intereses individuales.					
10	Los directivos siempre generan conflictos entre el personal.					
11	Converso con mis compañeros de otras oficinas y áreas.					
DIMENSIÓN 2: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS						
12	Son notorias las disputas de la obtención del poder por los grupos.					
13	Existe relativismo e incluso oposición entre las normas que imponen diferentes trabajadores					
14	Existe capacidad de resolución de problemas con el aporte de los trabajadores					
15	Se percibe en la institución el principio de resolución. Todos salimos ganando.					
16	Practicar las habilidades interpersonales es esencial para la resolución de conflictos.					
17	Los miembros de la municipalidad están organizados en equipo de ayuda mutua según su afinidad.					
18	Recibe apoyo por parte de sus compañeros de trabajo					
19	El nivel de trato y relaciones entre el personal ha decaído en la municipalidad					
20	En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua.					
21	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparen las mismas metas.					
22	Organiza el escenario de trabajo teniendo en cuenta el espacio y el contenido.					

23	La comunicación con el personal directivo y administrativo es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.					
24	En sus explicaciones se ajusta bien al nivel de conocimiento del personal y público usuario					
25	Intento persuadir a los demás de que mis ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas.					
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO					
26	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.					
27	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza.					
28	Se obtiene reconocimientos por el buen trabajo realizado por parte de la institución.					
29	Se encuentra usted satisfecho con el trabajo realizado.					
30	Se encuentra usted satisfecho con el logro de los objetivos					
31	La institución le posibilita de seguir capacitándose.					
32	La institución le estimula para mejorar su trabajo profesional					
33	Mantengo el respeto con los colegas y demás compañeros de trabajo					
34	Es respetuoso con sus compañeros de trabajo y público usuario					
35	Es honesto para con las reglas y las normas de la institución					
36	Practica la honestidad con el personal que labora de manera directa o indirecta					
37	Se siente aceptado por sus compañeros de trabajo y directivos					

Anexo 4: Confiabilidad Alfa de Cronbach

CONTROL INTERNO

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	4	2	3	1	5	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	5	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	1	2	2	1	5	2	1	2	1	3	3	2	3	3	3	5	3	5	3	2
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	1	2	2	1	5	3	1	2	1	3	3	2	4	3	3	5	3	5	3	2
6	5	5	5	4	2	2	2	3	4	5	4	4	5	3	2	3	2	4	2	4	2	4	4	4	3	1	3	3	3	3	5	4	3	4	3
7	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	5	2	2	1	3	4	2	4	3	3	2	3	3	5	5	4	3	4
8	5	5	3	3	3	5	5	5	1	1	4	5	2	3	4	5	3	2	5	5	1	4	1	5	1	1	4	5	1	5	4	3	3	3	2
9	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5
10	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	3	3	4	1	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	
11	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
13	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
14	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
16	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	3	5	4	3	5	3	4	5	3	4	3	3	4	5	5
17	4	2	2	2	2	4	2	2	3	3	5	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3
18	5	5	3	5	5	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	5	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
19	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4
20	5	5	3	3	4	4	5	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4	2	1	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	3	3	4	3
21	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	35

CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		
1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	2	4	5	5	5	4	3	3	2	3	3	3	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3	1	4	5	2	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	
4	3	3	4	5	5	4	4	3	1	1	4	1	2	2	2	5	4	4	3	4	5	4	4	5	1	3	5	1	5	5	3	1	5	5	5	5	5	4	
5	3	3	4	5	5	5	4	3	3	1	5	1	2	3	2	5	4	4	3	4	5	4	4	5	1	5	3	1	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	
6	4	3	5	4	5	4	4	3	2	1	5	2	2	5	3	3	3	5	1	5	5	4	2	4	2	5	5	2	4	4	2	2	5	5	4	4	5		
7	3	2	3	4	5	3	5	2	5	2	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	1	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	
8	5	4	4	4	5	3	3	4	3	2	5	3	1	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	5	1	4	5	1	4	4	1	1	5	5	5	5		
9	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	2	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
10	5	3	5	4	4	3	5	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	5	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	5	5	4	5	4	5		
11	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	5	1	1	5	5	5	5	5		
12	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5		
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	1	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	
14	2	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	5	4	1	4	4	1	1	5	5	5	5	4		
15	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	5	5	5	5	4		
16	3	3	5	3	5	4	2	1	5	3	5	1	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3		
17	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	3	3	1	4	4	2	2	5	5	4	5	3			
18	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5		
19	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	5	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	2	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5		
20	5	4	4	4	5	4	5	5	4	1	3	2	4	3	3	4	5	4	2	4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5		
21	3	3	4	3	5	3	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3		
22	1	1	3	3	1	4	4	2	2	4	1	3	3	3	4	3	2	1	5	2	3	4	1	3	3	5	3	5	5	1	1	1	2	1	1	1	1		

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	37

Anexo 5: Base de datos de la primera variable

CONTROL INTERNO

N°	Control interno previo										Control interno simultáneo										Control interno posterior										Total									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	32	33	34	35	21			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	21	41		
2	4	5	3	1	1	5	4	4	2	2	31	4	5	3	1	1	5	4	4	2	2	31	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	28	90	
3	5	5	5	1	3	5	5	5	3	2	39	5	5	5	1	3	5	5	5	3	2	39	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	24	102	
4	3	4	2	3	4	4	3	5	2	2	32	3	4	2	3	4	4	3	5	2	2	32	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	3	24	88	
5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	2	41	5	5	5	4	5	5	5	3	2	2	41	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	29	111
6	5	4	5	5	1	5	3	5	3	3	39	5	4	5	5	1	5	3	5	3	3	39	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	17	95	
7	5	5	5	2	4	5	4	4	3	3	40	5	5	5	2	4	5	4	4	3	3	40	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	30	110	
8	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	14	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	15	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	27	56	
9	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	19	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	12	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24	55	
10	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	18	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	19	2	2	2	3	1	2	3	3	1	3	1	3	1	1	2	30	67	
11	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	21	2	1	3	2	2	2	1	1	2	3	19	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	32	72
12	2	2	1	1	2	2	3	5	1	1	20	1	3	3	1	2	1	1	1	2	3	18	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	34	72	
13	2	1	2	1	2	4	4	3	1	1	21	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	17	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	30	68	
14	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	14	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	26	58	
15	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	2	2	3	1	2	3	17	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	35	67	
16	3	2	1	4	5	3	1	1	5	4	29	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	14	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	19	62	
17	3	2	1	5	5	5	1	3	5	5	35	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	21	4	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	34	90	
18	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	32	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	23	4	3	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	46	101	
19	3	2	2	5	5	5	4	5	5	5	41	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	16	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	36	93	
20	2	1	1	5	4	5	5	1	5	3	32	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	16	2	2	4	1	2	3	1	2	2	1	1	3	1	1	2	28	76	

21	3	2	3	5	5	5	2	4	5	4	38	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	27	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	41	106			
22	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	13	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	20	44		
23	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	26	53		
24	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	4	5	3	1	1	5	4	4	2	2	31	1	1	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	22	64		
25	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	13	5	5	5	1	3	5	5	5	3	2	39	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	40	92		
26	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11	3	4	2	3	4	4	3	5	2	2	32	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	30	73	
27	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	16	5	5	5	4	5	5	5	3	2	2	41	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	29	86		
28	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	17	5	4	5	5	1	5	3	5	3	3	39	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	26	82		
29	2	1	3	1	3	2	3	3	4	3	25	5	5	5	2	4	5	4	4	3	3	40	2	1	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	30	95		
30	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	25	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	27	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	35	87		
31	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	15	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	19	45		
32	2	1	4	5	3	1	1	5	4	4	30	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	59		
33	2	1	5	5	5	1	3	5	5	5	37	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	17	66	
34	2	1	3	4	2	3	4	4	3	5	31	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	13	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	19	63		
35	3	2	5	5	5	4	5	5	5	3	42	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	43	106		
36	2	1	5	4	5	5	1	5	3	5	36	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	22	3	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	34	92	
37	2	1	5	5	5	2	4	5	4	4	37	3	3	4	3	2	2	1	1	2	3	24	4	4	3	2	2	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	37	98		
38	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	22	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	19	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	33	74		
39	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	2	2	2	1	2	1	2	2	1	4	19	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	21	52		
40	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	39		
41	3	4	5	3	1	1	5	4	4	2	32	2	1	4	1	1	1	1	1	1	3	16	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	35	83		
42	2	5	5	5	1	3	5	5	5	3	39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	17	67
43	1	3	4	2	3	4	4	3	5	2	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	23	65		
44	3	5	5	5	4	5	5	5	3	2	42	2	1	4	1	1	1	1	1	1	3	16	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	2	1	35	93		
45	2	5	4	5	5	1	5	3	5	3	38	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	17	68	
46	1	5	5	5	2	4	5	4	4	3	38	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	65		
47	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	16	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	13	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	20	49		

48	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	25	51	
49	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	29	71		
50	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	23	2	2	3	2	3	2	2	2	2	22	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	86		
51	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	43		
52	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	15	1	2	2	2	3	1	1	1	1	16	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2	13	2	2	3	41	72	
53	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	2	3	3	1	1	1	15	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	20	46	
54	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	17	2	2	2	1	1	1	2	2	2	17	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	31	65	
55	3	1	2	1	1	3	3	4	1	1	20	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	21	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	3	2	1	1	2	31	72
56	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	2	3	2	1	3	2	1	2	3	1	1	1	25	47	
57	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	2	4	5	3	1	1	5	4	4	30	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	28	69
58	2	4	5	3	1	1	5	4	4	2	31	2	2	5	5	5	1	3	5	5	5	38	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	90	
59	1	5	5	5	1	3	5	5	5	3	38	1	2	3	4	2	3	4	4	3	5	31	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	20	89
60	2	3	4	2	3	4	4	3	5	2	32	1	2	5	5	5	4	5	5	5	3	40	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	21	93
61	3	5	5	5	4	5	5	5	3	2	42	2	2	5	4	5	5	1	5	3	5	37	3	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	29	108
62	1	5	4	5	5	1	5	3	5	3	37	3	1	5	5	5	2	4	5	4	4	38	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	23	98
63	2	5	5	5	2	4	5	4	4	3	39	3	2	1	2	1	1	2	2	2	18	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	24	81
64	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	2	1	1	3	3	1	1	2	17	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	44	
65	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	13	2	2	1	1	2	2	1	1	2	16	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	27	56	
66	3	1	2	1	1	3	3	3	2	1	20	2	4	1	1	4	4	2	2	3	4	27	2	4	2	2	3	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	31	78
67	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	14	1	2	1	2	3	2	2	3	3	21	3	3	1	1	3	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	32	67	
68	2	1	2	1	2	4	4	3	1	1	21	1	2	1	3	3	3	2	3	1	2	21	2	1	1	1	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	32	74
69	3	2	1	1	2	2	3	3	1	1	19	2	3	2	3	1	2	2	2	3	4	24	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	34	77
70	3	1	2	1	1	3	3	4	1	1	20	2	3	1	1	1	3	2	2	3	3	21	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	4	4	1	1	2	33	74
71	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	14	1	1	1	1	1	2	1	2	1	13	1	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	21	48	
72	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	16	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	24	51	
73	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	14	1	2	2	4	5	3	1	1	5	4	28	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	25	67
74	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	16	1	1	1	5	5	5	1	3	5	5	32	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	3	25	73

75	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	3	4	2	3	4	4	3	26	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	26	64	
76	2	2	2	4	5	3	1	1	5	4	29	2	2	2	5	5	5	4	5	5	5	40	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	88
77	2	1	2	5	5	5	1	3	5	5	34	3	2	1	5	4	5	5	1	5	3	34	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	32	100
78	3	1	1	3	4	2	3	4	4	3	28	2	2	1	5	5	5	2	4	5	4	35	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	31	94	
79	2	2	2	5	5	5	4	5	5	5	40	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	15	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24	79	
80	2	2	1	5	4	5	5	1	5	3	33	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	22	2	2	2	3	1	2	3	3	1	3	1	3	1	1	2	30	85	
81	3	1	1	5	5	5	2	4	5	4	35	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	22	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	32	89
82	2	2	1	1	2	2	3	5	1	1	20	1	3	3	1	2	1	1	1	2	3	18	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	34	72	
83	2	1	2	1	2	4	4	3	1	1	21	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	17	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	30	68	
84	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	14	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	26	58	
85	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	25	2	3	3	1	2	2	3	1	2	3	22	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	35	82	
86	3	2	1	1	1	1	1	3	2	1	16	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	13	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	19	48	
87	3	2	1	1	2	2	3	3	2	1	20	1	2	3	2	3	1	2	2	2	3	21	4	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	34	75	
88	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	28	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	24	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	46	98	
89	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	20	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	15	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	36	71	
90	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11	2	2	4	1	2	3	1	2	2	1	1	3	1	1	2	28	54	
91	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	23	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	41	89	
92	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	13	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	20	44
93	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	13	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	26	51	
94	2	4	5	3	1	1	5	4	4	2	31	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	15	1	1	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	22	68	
95	1	5	5	5	1	3	5	5	5	3	38	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	13	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	40	91	
96	1	3	4	2	3	4	4	3	5	2	31	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	12	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	30	73
97	2	5	5	5	4	5	5	5	3	2	41	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	16	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	29	86	
98	3	5	4	5	5	1	5	3	5	3	39	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	15	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	26	80	
99	2	5	5	5	2	4	5	4	4	3	39	3	2	2	1	1	1	3	2	1	3	19	2	1	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	30	88	
100	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	25	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	27	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	35	87	
101	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	15	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	19	45		

Anexo 6: Base de datos de la segunda variable

CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Empatía											Solución de conflictos											Trabajo en equipo							Total												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		30	31	32	33	34	35	36	37				
1	1	1	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	32	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	2	3	2	1	26	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	14	72
2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	27	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	30	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	25	82	
3	2	2	5	5	3	3	3	2	1	3	3	3	33	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	38	3	3	2	1	2	1	4	1	2	1	1	1	22	93	
4	1	1	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	32	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	1	25	2	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	1	34	91	
5	1	1	5	5	1	1	1	3	1	1	2	5	26	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	28	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	29	83
6	2	2	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	21	1	1	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	26	1	5	5	3	3	3	2	3	3	3	5	1	37	84
7	2	2	5	5	2	2	4	3	1	4	5	5	38	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	21	2	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	2	35	94
8	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3	3	3	32	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	24	2	3	3	1	1	1	3	1	1	2	3	3	24	80	
9	2	2	5	3	1	3	4	3	1	1	1	5	29	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	22	1	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	1	21	72	
10	2	2	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	40	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	1	27	2	5	5	2	2	4	3	1	4	5	5	1	39	106	
11	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	23	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	28	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	29	80	
12	2	2	2	1	1	2	2	3	5	1	1	1	21	3	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	25	3	5	3	1	3	4	3	1	1	1	5	2	32	78	
13	2	2	1	2	1	2	4	4	3	1	1	1	22	1	2	1	3	1	2	3	3	3	3	2	1	2	28	2	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	2	42	92	
14	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	15	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	21	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	23	59	
15	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	27	3	3	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	33	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	33	93	
16	3	3	2	4	3	3	2	3	4	5	1	1	31	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	19	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	15	65	
17	3	3	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	22	2	3	2	3	1	2	2	2	3	4	3	3	2	33	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	19	74	
18	3	3	3	5	5	1	1	1	2	1	1	1	24	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	5	3	41	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	33	98	
19	3	3	2	4	2	1	3	4	3	2	3	5	32	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	26	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	25	83
20	2	2	1	5	5	1	1	1	3	1	1	2	23	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	2	21	3	1	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	24	68
21	3	3	2	3	2	3	2	1	3	1	1	1	22	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	37	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	1	3	28	87	
22	1	1	3	5	5	2	2	4	3	1	4	5	35	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	19	3	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	2	36	90	
23	3	3	2	3	2	1	3	5	2	4	3	3	31	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	21	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	23	75	
24	2	2	3	5	3	1	3	4	3	1	1	1	27	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	20	2	5	5	1	1	1	2	1	1	1	5	1	26	73	
25	1	1	2	5	5	4	3	2	5	5	4	3	39	1	2	3	3	1	3	1	3	1	1	2	4	3	31	3	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	1	35	105	
26	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	18	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	26	2	5	5	1	1	1	3	1	1	2	5	2	29	73
27	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	27	2	2	3	2	3	1	1	2	1	1	1	3	2	26	2	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	1	22	75	

28	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	15	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	3	1	2	2	39	2	5	5	2	2	4	3	1	4	5	5	2	40	94		
29	2	1	3	1	3	2	3	3	4	3	3	28	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	29	2	3	2	1	3	5	2	4	3	3	3	3	34	91		
30	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	28	5	5	1	1	1	2	1	1	1	5	2	3	2	2	32	2	5	3	1	3	4	3	1	1	1	5	3	32	92		
31	2	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	33	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	1	2	1	1	36	1	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	2	41	110		
32	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	21	5	5	1	1	1	3	1	1	2	5	1	2	1	1	30	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	17	68		
33	2	5	5	1	1	1	2	1	1	1	5	25	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	24	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14	63	
34	2	4	2	1	3	4	3	2	3	3	2	29	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	1	1	1	28	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	75
35	3	5	5	1	1	1	3	1	1	2	5	28	3	2	1	3	5	2	4	3	3	3	3	4	3	2	41	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	35	104		
36	2	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	21	5	3	1	3	4	3	1	1	1	5	3	4	2	2	38	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	27	86		
37	2	5	5	2	2	4	3	1	4	5	5	38	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	4	3	2	2	49	3	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	2	36	123		
38	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	28	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	31	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	22	81		
39	1	5	3	1	3	4	3	1	1	1	5	28	2	2	1	2	1	2	2	1	4	2	2	2	1	26	1	5	5	1	1	1	2	1	1	1	5	1	25	79			
40	2	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	40	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	1	30	1	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	1	33	103		
41	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	16	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	4	3	3	28	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	41	85	
42	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	27	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	27	1	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	1	21	75		
43	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	14	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	1	2	1	38	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	1	25	77		
44	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	26	2	2	1	2	2	1	2	2	1	4	3	3	3	31	2	3	2	1	3	5	2	4	3	3	3	3	34	91			
45	2	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	5	3	1	3	4	3	1	1	1	5	1	29	74			
46	1	3	2	2	2	2	1	2	3	1	1	20	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	29	1	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	1	40	89			
47	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	15	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	2	1	1	1	36	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	17	68		
48	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	25	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1	24	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	71	
49	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	5	5	1	1	1	2	1	1	1	5	2	2	2	31	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	23	78		
50	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	25	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	2	2	2	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	34	99		
51	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	14	5	5	1	1	1	3	1	1	2	5	1	1	1	29	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	17	60		
52	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	16	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	1	27	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2	22	65		
53	2	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	30	5	5	2	2	4	3	1	4	5	5	1	1	1	40	1	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	1	33	103			
54	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	22	3	2	1	3	5	2	4	3	3	3	2	2	1	37	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	23	82		
55	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	16	5	3	1	3	4	3	1	1	1	5	3	3	2	1	36	3	5	5	1	1	1	2	1	1	1	5	2	28	80		
56	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	24	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	1	4	1	1	45	3	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	1	35	104		
57	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	2	44	2	5	5	1	1	1	3	1	1	2	5	1	28	88		
58	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	38	2	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	2	23	92			
59	1	2	3	3	3	4	4	4	4	1	1	30	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	1	25	2	5	5	2	2	4	3	1	4	5	5	1	39	94			
60	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	27	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	1	33	3	3	2	3	3	5	2	4	3	3	3	1	35	95		
61	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	18	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	27	2	5	3	1	3	4	3	3	3	3	5	3	38	83			
62	1	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	24	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	18	1	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	3	42	84		
63	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	19	1	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	1	30	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	25	74		

64	2	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	33	1	2	4	4	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	26	1	1	1	1	2	2	4	2	2	1	1	1	19	78
65	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	21	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	26	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	1	23	70
66	3	5	5	1	1	1	2	1	1	1	5	26	2	4	1	1	1	4	2	2	3	4	2	4	3	1	34	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	20	80
67	2	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	33	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	34	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	29	96
68	2	5	5	1	1	1	3	1	1	2	5	27	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	2	1	2	1	37	2	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	32	96
69	3	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	22	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	1	28	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	26	76
70	3	5	5	2	2	4	3	1	4	5	5	39	5	5	1	1	1	2	1	1	1	5	3	3	2	1	32	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	20	91
71	1	3	2	1	3	5	2	4	3	3	3	30	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	3	3	2	1	40	1	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	1	33	103
72	2	5	3	1	3	4	3	1	1	1	5	29	5	5	1	1	1	3	1	1	2	5	2	3	2	1	33	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	22	84
73	2	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	40	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	1	3	2	1	26	1	5	5	1	1	1	2	1	1	1	5	1	25	91
74	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	5	5	2	2	4	3	1	4	5	5	2	1	1	1	41	2	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	1	34	96
75	1	1	3	1	1	2	3	3	2	3	1	21	3	2	1	3	5	2	4	3	3	3	2	3	2	3	39	1	3	3	1	1	1	3	1	1	2	2	2	21	81
76	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	22	5	3	1	3	4	3	1	1	1	5	1	2	1	1	32	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	33	87
77	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	14	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	2	3	3	2	48	2	5	5	2	2	4	3	1	4	5	5	2	40	102
78	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	20	2	2	2	2	4	1	1	2	3	2	1	2	2	1	27	2	3	2	3	3	5	2	4	3	3	3	3	36	83
79	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	19	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	19	1	5	3	3	3	4	3	1	1	1	5	1	31	69
80	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	19	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	28	2	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	1	41	88	
81	3	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	34	1	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	30	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	25	89
82	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	21	3	3	1	2	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3	33	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	20	74
83	2	5	5	1	1	1	2	1	1	1	5	25	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	24	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	30	79
84	1	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	32	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	25	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	20	77
85	3	5	5	1	1	1	3	1	1	2	5	28	3	3	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	33	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	26	87
86	3	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	22	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	19	1	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	1	33	74	
87	3	5	5	2	2	4	3	1	4	5	5	39	2	3	2	3	1	2	2	2	3	4	3	3	2	1	33	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	23	95
88	3	3	2	1	3	5	2	4	3	3	3	32	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	5	3	3	41	3	5	5	1	1	1	2	1	1	1	5	2	28	101	
89	3	5	3	1	3	4	3	1	1	1	5	30	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	26	3	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	1	35	91
90	2	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	40	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	2	21	3	5	5	1	1	1	3	1	1	2	5	2	30	91	
91	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2	25	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	37	3	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	3	25	87
92	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	12	1	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	2	23	3	5	5	2	2	4	3	1	4	5	5	2	41	76	
93	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	24	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	21	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	30	75
94	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	1	21	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	24	2	5	3	1	3	4	3	1	1	1	5	1	30	75
95	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	14	1	2	1	1	1	4	4	4	2	2	3	4	3	35	3	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	1	42	91	
96	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	24	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	1	23	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	23	70
97	2	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	33	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	30	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	25	88
98	3	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	22	1	1	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	25	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	20	67	
99	2	5	5	1	1	1	2	1	1	1	5	25	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	2	24	2	4	3	3	2	3	4	5	1	1	5	3	36	85

100	3	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	34	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	35	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3	24	93	
101	2	5	5	1	1	1	3	1	1	2	5	27	1	2	1	1	1	4	4	4	2	2	1	2	1	1	27	1	5	5	1	1	1	2	1	1	1	5	2	26	80	
102	2	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	21	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	18	1	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	1	33	72	
103	2	5	5	2	2	4	3	1	4	5	5	38	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	16	1	5	5	1	1	1	3	1	1	2	5	1	27	81	
104	2	3	2	1	3	5	2	4	3	3	3	31	1	2	1	1	1	3	2	3	1	2	1	1	1	1	21	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	28	80	
105	3	5	3	1	3	4	3	1	1	1	5	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	34	3	5	5	2	2	2	3	1	4	5	5	2	39	103	
106	2	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	40	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	34	1	3	2	1	3	5	2	4	3	3	3	1	31	105

Anexo 7: Carta de aceptación

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CARTA N° 103-2015-SGRH/MDA

Ancón, 13 de Junio del 2017

Sra. MARIA DEL CARMEN QUINTANILLA HUAMAN
MZA. F LOTE. 17 URB. VIRGEN DEL ROSARIO (CUARTA CURVA/ LOCAL INST. VIRG.D ROSARIO) LIMA – ANCON.

ASUNTO : RESPUESTA A LO SOLICITADO

REF. : Exp. N°08142-2017

De mi especial consideración.-

Es grato dirigirme a usted para hacerle llegar mis cordiales saludos, y al mismo tiempo informarle que mediante el documento de la referencia usted solicita recopilar información necesaria en esta corporación Edil, para poder desarrollar un trabajo de investigación denominado: Control Interno y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón 2017.

Realizado la evaluación de lo solicitado, y con el fin de apoyar con su Maestría de en Gestión Pública, para que opte el grado de Magister se declara PROCEDENTE lo solicitado respecto a Aplicación de instrumentos de investigación en la Municipalidad Distrital de Ancón.

Sin otro particular me despido,

Atentamente.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON
SAMUEL CHUZALES GONDA
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 8: Certificado de validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONTROL INTERNO PREVIO								
1	¿Se cumple con el control previo revisa y/o fiscaliza la documentación sustentante del gasto, antes de su formalización en las fases de compromiso, devengado y gasto?	✓		✓		✓		
2	¿Se verifica el control previo contable en los procesos de pagos que ejecuta la Entidad?	✓		✓		✓		
3	¿Se practican Arqueos de Fondos y Valores?	✓		✓		✓		
4	¿Existe nivel de incidencia del control previo contable en la eficiencia de la gestión administrativa – financiera de la Entidad?	✓		✓		✓		
5	¿Con frecuencia se desarrolla la separación de funciones del personal en las áreas administrativas y operativas de la Entidad?	✓		✓		✓		
6	¿Los funcionarios y administrativos contribuyen al establecimiento de políticas y estrategias como indicadores efectivos para el logro de metas y objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
7	¿Se aplican las normas y procedimientos operativos, referidas a la forma en que deberían llevarse a cabo las tareas de autorización, ejecución y control de operaciones de los diferentes procesos de la organización?	✓		✓		✓		
8	¿Se comprueba y actualiza las normas y procedimientos operativos estando claramente expuestos en manuales de procedimientos y flujogramas?	✓		✓		✓		
9	¿La Entidad comprueba que el código de ética debidamente aprobado y difundido mediante talleres o reuniones, es aplicado por los trabajadores?	✓		✓		✓		
10	¿Se percibe que la administración difunde la Ley del Código de Ética de la Función Pública?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONTROL INTERNO SIMULTÁNEO								
11	¿En su opinión la ejecución de las actividades de control simultáneo comprende la verificación del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción realizados en el proceso logístico de la Entidad?	✓		✓		✓		
12	¿El contenido de la información es oportuno y apropiado?	✓		✓		✓		
13	¿La información interna y externa que maneja las diferentes unidades orgánicas de la entidad es útil, oportuna y confiable en el desarrollo de sus actividades?	✓		✓		✓		
14	¿Se ha diseñado, evaluado e implementado mecanismos para asegurar la calidad y suficiencia de la información?	✓		✓		✓		



15	¿Existe un nivel de cumplimiento responsable de deberes y funciones por parte de los funcionarios y personal administrativo de las áreas funcionales relacionadas al proceso logístico?	✓		✓		✓	
16	¿Con frecuencia se comunican de las acciones disciplinaria que se toma sobre violaciones éticas dentro de la entidad?	✓		✓		✓	
17	¿La Dirección demuestra un comportamiento ético, poniendo en práctica los lineamientos de conducta de la entidad?	✓		✓		✓	
18	¿Cuándo se sanciona a los responsables de actos ilegales de acuerdo a las políticas definidas por la Dirección, se verifica que se cumpla?	✓		✓		✓	
19	¿La administración exige periódicamente la presentación de declaraciones juradas a su personal?	✓		✓		✓	
20	¿Cumple con sus responsabilidades respecto de las rendiciones de cuenta?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: CONTROL INTERNO POSTERIOR	Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Ha tenido capacitación y conoce el ámbito del control interno?	✓		✓		✓	
22	¿El control interno posterior compete es ejercicio exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores de la Entidad?	✓		✓		✓	
23	¿Los directivos evalúan y controlan el desempeño de las tareas y las Operaciones a corto plazo?	✓		✓		✓	
24	¿El funcionario ejecutor que realiza el control interno posterior tiene relación directa con las funciones administrativas de la Entidad?	✓		✓		✓	
25	¿La Dirección muestra interés de apoyar al establecimiento y mantenimiento del control interno en el departamento de Abastecimiento de la Entidad a través de políticas, documentos, reuniones, charlas y otros medios?	✓		✓		✓	
26	¿La Dirección reconoce y promueve los aportes del personal que mejoran el desarrollo de las actividades laborales?	✓		✓		✓	
27	¿La Dirección incentiva el desarrollo transparente de las actividades de la Entidad?	✓		✓		✓	
28	¿La Dirección demuestra una actitud positiva para implementar las recomendaciones del Órgano de Control Institucional?	✓		✓		✓	
29	¿El Órgano de Control Institucional evalúa los controles de los procesos vigentes del departamento de Abastecimiento identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo?	✓		✓		✓	
30	¿Se verifica que el personal reúne el perfil establecido para conformar cada equipo del trabajo?	✓		✓		✓	
31	¿El Órgano de Control Institucional evalúa periódicamente el control interno en los diferentes procesos que ejecuta la Entidad?	✓		✓		✓	
32	¿Considera usted que el Órgano de Control Institucional formula oportunamente recomendaciones para contribuir a alcanzar las metas institucionales y a corregir las desviaciones en el destino de los recursos?	✓		✓		✓	



33	¿Cumple con implementar los resultados y/o recomendaciones de las auditorías practicadas a las unidades orgánicas de la entidad?	/	/	/	
34	¿Existe una Interacción técnica y operativa entre las áreas funcionales y el Órgano de Control Institucional?	/	/	/	
35	¿El Órgano de Control Institucional cuenta con capacidad operativa suficiente para las auditorías de cumplimiento y asesoramiento de las diferentes áreas funcionales y dependencias de la Entidad?	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. JOSÉ RODRIGO PERALES VIDARTE

DNI: 32603142

Especialidad del validador: METEOLOGO

.....de.....del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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


Firma del Experto Informante.



	funcionales relacionadas al proceso logístico?	✓		✓		✓	
16	¿Con frecuencia se comunican de las acciones disciplinaria que se toma? ¿sobre violaciones éticas dentro de la entidad?	✓		✓		✓	
17	¿La Dirección demuestra un comportamiento ético, poniendo en práctica los lineamientos de conducta de la entidad?	✓		✓		✓	
18	¿Cuándo se sanciona a los responsables de actos ilegales de acuerdo a las políticas definidas por la Dirección, se verifica que se cumpla?	✓		✓		✓	
19	¿La administración exige periódicamente la presentación de declaraciones juradas a su personal?	✓		✓		✓	
20	¿Cumple con sus responsabilidades respecto de las rendiciones de cuenta?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: CONTROL INTERNO POSTERIOR	Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Ha tenido capacitación y conoce el ámbito del control interno?	✓		✓		✓	
22	¿El control interno posterior compete es ejercicio exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores de la Entidad?	✓		✓		✓	
23	¿Los directivos evalúan y controlan el desempeño de las tareas y las Operaciones a corto plazo?	✓		✓		✓	
24	¿El funcionario ejecutor que realiza el control interno posterior tiene relación directa con las funciones administrativas de la Entidad?	✓		✓		✓	
25	¿La Dirección muestra interés de apoyar al establecimiento y mantenimiento del control interno en el departamento de Abastecimiento de la Entidad a través de políticas, documentos, reuniones, charlas y otros medios?	✓		✓		✓	
26	¿La Dirección reconoce y promueve los aportes del personal que mejoran el desarrollo de las actividades laborales?	✓		✓		✓	
27	¿La Dirección incentiva el desarrollo transparente de las actividades de la Entidad?	✓		✓		✓	
28	¿La Dirección demuestra una actitud positiva para implementar las recomendaciones del Órgano de Control Institucional?	✓		✓		✓	
29	¿El Órgano de Control Institucional evalúa los controles de los procesos vigentes del departamento de Abastecimiento identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo?	✓		✓		✓	
30	¿Se verifica que el personal reúne el perfil establecido para conformar cada equipo del trabajo?	✓		✓		✓	
31	¿El Órgano de Control Institucional evalúa periódicamente el control interno en los diferentes procesos que ejecuta la Entidad?	✓		✓		✓	
32	¿Considera usted que el Órgano de Control Institucional formula oportunamente recomendaciones para contribuir a alcanzar las metas institucionales y a corregir las desviaciones en el destino de los recursos?	✓		✓		✓	
33	¿Cumple con implementar los resultados y/o recomendaciones de las	✓		✓		✓	



	auditorías practicadas a las unidades orgánicas de la entidad?	✓	✓	✓	
34	¿Existe una Interacción técnica y operativa entre las áreas funcionales y el Órgano de Control Institucional?	✓	✓	✓	
35	¿El Órgano de Control Institucional cuenta con capacidad operativa suficiente para las auditorías de cumplimiento y asesoramiento de las diferentes áreas funcionales y dependencias de la Entidad?	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vértiz Osorio, Joaquín Joaquín

DNI: 16225492

Especialidad del validador: Metadato

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

de del 20.....

Dr. Joaquín Vértiz Osorio

Docente Investigador

C.B.P. 4789

Firma del Experto Informante.



15	¿Existe un nivel de cumplimiento responsable de deberes y funciones por parte de los funcionarios y personal administrativo de las áreas funcionales relacionadas al proceso logístico?	✓		✓		✓	
16	¿Con frecuencia se comunican de las acciones disciplinaria que se toman sobre violaciones éticas dentro de la entidad?	✓		✓		✓	
17	¿La Dirección demuestra un comportamiento ético, poniendo en práctica los lineamientos de conducta de la entidad?	✓		✓		✓	
18	¿Cuándo se sanciona a los responsables de actos ilegales de acuerdo a las políticas definidas por la Dirección, se verifica que se cumpla?	✓		✓		✓	
19	¿La administración exige periódicamente la presentación de declaraciones juradas a su personal?	✓		✓		✓	
20	¿Cumple con sus responsabilidades respecto de las rendiciones de cuenta?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: CONTROL INTERNO POSTERIOR		Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Ha tenido capacitación y conoce el ámbito del control interno?	✓		✓		✓	
22	¿El control interno posterior compete es ejercido exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores de la Entidad?	✓		✓		✓	
23	¿Los directivos evalúan y controlan el desempeño de las tareas y las Operaciones a corto plazo?	✓		✓		✓	
24	¿El funcionario ejecutor que realiza el control interno posterior tiene relación directa con las funciones administrativas de la Entidad?	✓		✓		✓	
25	¿La Dirección muestra interés de apoyar al establecimiento y mantenimiento del control interno en el departamento de Abastecimiento de la Entidad a través de políticas, documentos, reuniones, charlas y otros medios?	✓		✓		✓	
26	¿La Dirección reconoce y promueve los aportes del personal que mejoran el desarrollo de las actividades laborales?	✓		✓		✓	
27	¿La Dirección incentiva el desarrollo transparente de las actividades de la Entidad?	✓		✓		✓	
28	¿La Dirección demuestra una actitud positiva para implementar las recomendaciones del Órgano de Control Institucional?	✓		✓		✓	
29	¿El Órgano de Control Institucional evalúa los controles de los procesos vigentes del departamento de Abastecimiento identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo?	✓		✓		✓	
30	¿Se verifica que el personal reúne el perfil establecido para conformar cada equipo del trabajo?	✓		✓		✓	
31	¿El Órgano de Control Institucional evalúa periódicamente el control interno en los diferentes procesos que ejecuta la Entidad?	✓		✓		✓	
32	¿Considera usted que el Órgano de Control Institucional formula oportunamente recomendaciones para contribuir a alcanzar las metas institucionales y a corregir las desviaciones en el destino de los recursos?	✓		✓		✓	



33	¿Cumple con implementar los resultados y/o recomendaciones de las auditorías practicadas a las unidades orgánicas de la entidad?	✓		✓		✓	
34	¿Existe una Interacción técnica y operativa entre las áreas funcionales y el Órgano de Control Institucional?	✓		✓		✓	
35	¿El Órgano de Control Institucional cuenta con capacidad operativa suficiente para las auditorías de cumplimiento y asesoramiento de las diferentes áreas funcionales y dependencias de la Entidad?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: DR. CHANTAL JARA AGUIRRE

DNI: 25451905

Especialidad del validador: GERCIÓN EDUCACIONAL

09 de JUNIO del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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


Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EMPATÍA								
1	El alcalde, directivo y el personal Administrativo mantienen una comunicación cordial.	✓		✓		✓		
2	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	✓		✓		✓		
3	Se cuenta con acceso de información para cumplir con el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Las informaciones habidas o escritas son claras y precisas.	✓						
5	Usted se pone en el lugar de otro, comprende que existen personas con sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones.	✓		✓		✓		
6	Usted sabe persuadir busca el consenso.	✓		✓		✓		
7	Al momento de escuchar evalúa el contenido y no la forma.	✓		✓		✓		
8	Los directivos escuchan los planteamientos que se le hacen.	✓		✓		✓		
9	En las relaciones interpersonales del personal persiguen intereses individuales.	✓		✓		✓		
10	Los directivos siempre generan conflictos entre el personal.	✓		✓		✓		
11	Converso con mis compañeros de otras oficinas y áreas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS								
12	Son notorias las disputas de la obtención del poder por los grupos.	✓		✓		✓		
13	Existe relativismo e incluso oposición entre las normas que imponen diferentes trabajadores	✓		✓		✓		
14	Existe capacidad de resolución de problemas con el aporte de los trabajadores	✓		✓		✓		
15	Se percibe en la institución el principio de resolución. Todos salimos ganando.	✓		✓		✓		
16	Practicar las habilidades interpersonales es esencial para la resolución de conflictos.	✓		✓		✓		
17	Los miembros de la municipalidad están organizados en equipo de ayuda mutua según su afinidad.	✓		✓		✓		
18	Recibe apoyo por parte de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
19	El nivel de trato y relaciones entre el personal ha decaído en la municipalidad	✓		✓		✓		
20	En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua.	✓		✓		✓		



21	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparen las mismas metas.	✓		✓		✓	
22	Organiza el escenario de trabajo teniendo en cuenta el espacio y el contenido.	✓		✓		✓	
23	La comunicación con el personal directivo y administrativo es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.	✓		✓		✓	
24	En sus explicaciones se ajusta bien al nivel de conocimiento del personal y público usuario.	✓		✓		✓	
25	Intento persuadir a los demás de que mis ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO	✓					
26	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	✓		✓		✓	
27	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza.	✓		✓		✓	
28	Se obtiene reconocimientos por el buen trabajo realizado por parte de la institución.	✓		✓		✓	
29	Se encuentra usted satisfecho con el trabajo realizado.	✓		✓		✓	
30	Se encuentra usted satisfecho con el logro de los objetivos.	✓		✓		✓	
31	La institución le posibilita de seguir capacitándose.	✓		✓		✓	
32	La institución le estimula para mejorar su trabajo profesional.	✓		✓		✓	
33	Mantengo el respeto con los colegas y demás compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
34	Es respetuoso con sus compañeros de trabajo y público usuario.	✓		✓		✓	
35	Es honesto para con las reglas y las normas de la institución	✓		✓		✓	
36	Practica la honestidad con el personal que labora de manera directa o indirecta.	✓		✓		✓	
37	Se siente aceptado por sus compañeros de trabajo y directivos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: DR. JOSÉ RUDORICO PERALES UIOARTE



DNI: 32603142.....

Especialidad del validador: METODÓLOGO.....

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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


Firma del Experto Informante.



21	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparen las mismas metas.	✓		✓	✓		
22	Organiza el escenario de trabajo teniendo en cuenta el espacio y el contenido.	✓		✓	✓		
23	La comunicación con el personal directivo y administrativo es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.	✓		✓	✓		
24	En sus explicaciones se ajusta bien al nivel de conocimiento del personal y público usuario	✓		✓	✓		
25	Intento persuadir a los demás de que mis ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas.	✓		✓	✓		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO		✓		✓	✓		
26	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	✓		✓	✓		
27	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza.	✓		✓	✓		
28	Se obtiene reconocimientos por el buen trabajo realizado por parte de la institución.	✓		✓	✓		
29	Se encuentra usted satisfecho con el trabajo realizado.	✓		✓	✓		
30	Se encuentra usted satisfecho con el logro de los objetivos	✓		✓	✓		
31	La institución le posibilita de seguir capacitándose.	✓		✓	✓		
32	La institución le estimula para mejorar su trabajo profesional	✓		✓	✓		
33	Mantengo el respeto con los colegas y demás compañeros de trabajo	✓		✓	✓		
34	Es respetuoso con sus compañeros de trabajo y público usuario	✓		✓	✓		
35	Es honesto para con las reglas y las normas de la institución	✓		✓	✓		
36	Practica la honestidad con el personal que labora de manera directa o indirecta	✓		✓	✓		
37	Se siente aceptado por sus compañeros de trabajo y directivos	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Verónica Dorrao Gavito Guevara



DNI: 16735492

Especialidad del validador: Metodología - Dr. Alvarez

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

de del 20.....
Dr. Joaquín Pérez Osorio
Docente - Investigador
C.B. 4789
Firma del Experto Informante.



21	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparen las mismas metas.	✓		✓		✓	
22	Organiza el escenario de trabajo teniendo en cuenta el espacio y el contenido.	✓		✓		✓	
23	La comunicación con el personal directivo y administrativo es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.	✓		✓		✓	
24	En sus explicaciones se ajusta bien al nivel de conocimiento del personal y público usuario	✓		✓		✓	
25	Intento persuadir a los demás de que mis ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otras personas.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO							
26	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.	✓		✓		✓	
27	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza.	✓		✓		✓	
28	Se obtiene reconocimientos por el buen trabajo realizado por parte de la institución.	✓		✓		✓	
29	Se encuentra usted satisfecho con el trabajo realizado.	✓		✓		✓	
30	Se encuentra usted satisfecho con el logro de los objetivos	✓		✓		✓	
31	La institución le posibilita de seguir capacitándose.	✓		✓		✓	
32	La institución le estimula para mejorar su trabajo profesional	✓		✓		✓	
33	Mantengo el respeto con los colegas y demás compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
34	Es respetuoso con sus compañeros de trabajo y público usuario	✓		✓		✓	
35	Es honesto para con las reglas y las normas de la institución	✓				✓	
36	Practica la honestidad con el personal que labora de manera directa o indirecta	✓		✓		✓	
37	Se siente aceptado por sus compañeros de trabajo y directivos	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. CHANTAL JARA AGUIRRE



DNI: 25451905

Especialidad del validador: Gestión Educativa

09 de junio del 2022

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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


Firma del Experto Informante.

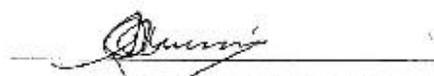


Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, José Rudorico Perales Vidarte, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Control Interno y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Ancón - 2017"** de la estudiante **María del Carmen Quintanilla Huamán**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 23 de julio de 2017.


Dr. José Rudorico Perales Vidarte
DNI: 32603142

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro https://ortumibn.com/app/carta/es/?id=8824450956a-Botadjet_sop=1&lang=es&id=1064165005

feedback studio **María Del Carmen Quintanilla Huamán** control interno y clima organizacional



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Control interno y clima organizacional en la
Municipalidad Distrital de Ancón, 2017

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

AUTORA:
Br. María del Carmen Quintanilla Huamán

ASESOR:
Dr. José Rudolfo Perales Vidauré

SECCIÓN:
Ciencias administrativas

Resumen de coincidencias ✕

22 %

Rango	Origen de coincidencia	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Título del estudiante	12 %
2	www.inecua.org.pe Fuente de internet	4 %
3	www.repositorio.usc.edu.pe Fuente de internet	2 %
4	myslide.es Fuente de internet	2 %
5	fl.ues.edu.pe Fuente de internet	1 %
6	www.inecua.org.pe Fuente de internet	1 %

Página: 1 de 63 Número de palabras: 9783

Operación del terminal (F2) C:\os\Puerto 4.0 XP



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Quintanilla Huaman, Maria del Carmen
D.N.I. : 06940293
Domicilio : Urb. Virgen del Rosario H2, E. Lata 17, Ancón
Teléfono : Fijo : Móvil : 996020961
E-mail : carmiformenquintanilla@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría
Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Quintanilla Huaman, Maria del Carmen

Título de la tesis:

Control Interno y Sistema Organizacional en la
Municipalidad Distrital de Ancón, 2017

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha: 12.06.2018

William Flores



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA: Visación de tesis

ESCUELA DE POSGRADO

Maria del Carmen Quintanilla Huamán con DNI N° 06540203

domiciliada (a) en Urb. Virgen del Rosario 12. F. Lote 17 - Ancón

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de miembro de la promoción: 2013 del programa: Gestión en

Gestión Pública identificado con el código de matrícula N° 600103555

de la Escuela de Posgrado, recurre a su honorable despacho por solidaridad y apoyo

Viso bueno para empujado



Por lo expuesto, agradeceré además a quien corresponda se me entienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 05 de Nov de 2013

[Signature]
Firma del solicitante

- Documentos que adjunto:
- a. Fotocopia E. D. 5245-2017-UJ-V-100
 - b. Dictamen Sustento en tesis (copia)
 - c. Fotocopia Dictamen Final
 - d. Fotocopia de la Resolución de Ori. Finalidad
 - e. Fotocopia
- Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfono: 919020981
Email: maricarmenquintanilla@hotmail.com